

Tartu Ülikool
Sotsiaal- ja haridusteaduskond
Haridusteaduste instituut
Koolieelse lasteasutuse pedagoogi õppekava

Merle Luug

ÕPPIJA HINNANG LAPSEHOIDJA ERIALAKOOLITUSELE

magistritöö

Juhendajad: Mari Karm, PhD
Airi Niilo

Läbiv pealkiri: Õppija hinnang koolitusele

KAITSMISELE LUBATUD
Juhendaja: Mari Karm, PhD

.....
(allkiri ja kuupäev)
Airi Niilo

.....
(allkiri ja kuupäev)
Kaitsmiskomisjoni esimees: Anu Palu, PhD

.....
(allkiri ja kuupäev)

Tartu 2013

Sisukord

Sissejuhatus	4
1. Teoreetilised lähtekohad	5
1.1. Täiskasvanud õppija eesmärgid ja eripära..	5
1.2. Lapsehoiuteenus ja lapsehoidja	6
1.3. Kutsealane koolitus Eestis	7
1.4. Tartu koolitusettevõtete lapsehoiueriala õppekavad.....	8
1.5. Koolituse hindamine.....	10
2. Uurimuse meetoodika.....	14
2.1. Uurimuse teoreetiline lähtekoht	14
2.2. Valim	15
2.3. Mõõtevahendid	16
2.4. Protseduur	16
2.5. Intervjuu transkribeerimine	17
2.6. Kategooriate moodustamine	17
2.7. Andmete analüüs	18
3. Tulemused.....	18
3.1. Õppija üldine hinnang koolitusele.....	19
3.1.1. Üldine hinnang	19
3.1.2. Koolituse nõrgad osad.....	20
3.1.3. Koolituse tugevad osad.....	20
3.2. Õppija hinnang koolituse praktilisele väärtusele	21
3.2.1. Õppekava sisu vastavus õppijate eripäradele ja eesmärkidele	22
3.3. Ettevõtte mõju õppimisele.....	23
3.3.1. Ettevõtte hoiak õppimise ning arenemise suhtes	23
4. Arutelu	25
4.1. Õppija hinnang koolitusele	25
4.2. Õppija hinnang koolituse praktilisele väärtusele	27
4.3. Ettevõtte mõju õppimisele	29
4.4. Töö kitsaskohad ja praktiline väärtus	32
Lühikokkuvõte	33
Summary	34
Tänu sõnad	35

Autorsuse kinnitus	35
Kasutatud kirjandus	36
Lisa 1. Poolstruktureeritud intervjuu küsimused	

Sissejuhatus

Eesti ühiskond on liikumas paremate ja otstarbekamate väljakutsete poole, olles täna teadlikum lapsehoiuteenusest ja teenuse pakkujatest (Mürk, 2006). Aastal 2006/2007 koolitas Perekasvatuse Instituut koostöös Equal projektiga Tartus Eesti esimesed lapsehoidjad, täna on võimalik koolitust läbida üle Eesti koolitusettevõtetes. Tulenevalt teenuse kasvust ja lapsevanemate teadlikkusest muutub lapsehoidja töö järjest vastutusrikkamaks ning tööandjad soovivad valida oma ettevõttesse parima erialase väljaõppega töötajaid. Lapsehoidjate väljaõppe taseme tagab aga koolituse kvaliteet.

Koolituse hinnangu uurimine ei ole uurimustes haruldane ja need kajastavad peamiselt rahuloluküsitluste tulemusi (Jarvis, 1998). Olulisem on aga tagasiside koolituse praktilisest väärtusest igapäevatoos ja selleks kasutatakse sageli tuntud hindamistasandeid. Tänapäeval ühed kasutusel olevad koolituste hindamismudelid on välja töötanud Donald Kirkpatrick (1996) ja Elwood F. Holton (1996). Holtoni (1996) järgi õpitu ülekandmist töösse mõjutavad järgmised faktorid: õppija omadused, motivatsioon, töökeskkond ja oskused. Õppija omadustest olulisemateks peetakse õpivalmisolekut ja eneseteostuse vajadust. Motivatsiooni näitajateks on rakendamismotivatsioon ja –soov ning ootused tegevusele ja tulemustele (Holton, 1996). Kirkpatricku 4-tasandiline mudel (Clark s.a.). võimaldab hinnata koolituse mõju, arvestades õppija otsest rahulolu peale koolitust, õppimisvõimalust ja õpitu ülekandmist kui ka õppija või ettevõtte tulemuslikkust tuleviku perspektiivis.

Lõputöö koosneb neljast peatükist. Esimeses osas antakse ülevaade teemat puudutavast teooriast ja varasematest uurimustest. Teine peatükk kirjeldab uurimistöö metoodikat. Kolmandas osas kirjeldab autor tulemusi ja neljandas osas analüüsib neid. Empiirilise osa liigendab autor teooriast tulenevalt kolmeks alateemaks, kus tuuakse välja uurimistöö tulemused ja analüüsitakse neid.

Tulemuste kolm alateemat teooriast ja uurimisküsimustest lähtudes on:

- õppija üldine hinnang koolitusele, positiivsed ja negatiivsed hinnangud õppekavale;
- hinnang koolituse praktilisele väärtusele tulenevalt õppija eesmärkidest ja eripäradest;
- ettevõtte mõju õppimisele ja õpitu ülekandmisele.

1. Teoreetilised lähtekohad

Kuna antud uurimuse puhul on tegemist kvalitatiivse lähenemisega, mille käigus uuritakse õppijate hinnangut koolitusele, sobivad uurimuse lähtekohtadeks täiskasvanute koolituse hindamise ja täiskasvanud õppija eesmärgid ja eripärasid hõlmavad teooriad.

1.1. Täiskasvanud õppija eesmärgid ja eripärad.

Täiskasvanud kasutavad õppimisel oma enese ressursse ja võtavad selle eest nii suure vastutuse, kui nende enda arvates on vaja. Jätkusuutliku elukestva õppe toimimiseks on oluline, et täiskasvanud võtaks vastutuse oma õppimise eest. Õppimine leiab aset, kui õppija saab aru ja aktsepteerib, et kogu tegevus on tema enda huvides. Peamiseks õpimotivatsiooniks on tööl hakkamasaamine ja edasimineku või lihtsalt tööle saamine (Illeris, 2005). Täiskasvanu ja noorte õppimise erinevus seisneb peamiselt selles, et noored õpivad kõike suure huviga, sest nende teadmised ei ole suured ja kogemused paljuski puuduvad.

Täiskasvanud seostavad õpitu oma kogemustega ja võtavad selle eest ka vastutuse-igaüks vastutab ise oma edukuse eest. Oma identiteedi ohtu seadmise hirmus ja tunnetades vastuolu uute ja eelnevate teadmiste vahel, võib see osutuda tõrkeks uute teadmiste vastuvõtmisel. Inimeste identiteet on muutumises vastavalt muutuvale väliskeskkonnale, see aga tingib vajaduse täiendada oma teadmisi ja oskusi (Jarvis, 1998).

Täiskasvanuhariduses osalemine erineb õppijate gruppide lõikes, milles oluliseks võtmesõnaks on tänapäeval töö (Illeris, 2006.; Daehlen & Ure, 2009). Illerise (2006) läbiviidud uuringus osalejate teine olukord näitab, et inimesed on valmis töökoha leidmise ja oma töö säilitamise nimel ette võtma erinevaid samme ka siis, kui see töö ei ole neile hea ega tasuv. Teine osalejate grupp on kohustatud õppima eesmärgil olla tööalaselt kvalifitseeritud ja pädevad. Varasema uurimuse kohaselt on inimesed valmis töökoha leidmise, oma töö säilitamise või kvalifitseerumise nimel ette võtma erinevaid samme (Illeris, 2006), millest tuleneb otsus koolitusel osaleda. Koolituse korraldamisel on aga oluline arvestada õppija eesmärkide ning varasemate teadmiste ja kogemustega, kuna täiskasvanud ei näe mõtet õppida asju, mis ei ole neil endil eluks või tööks vajalik (Illeris, 2006).

Motivatsiooni näitajateks õppijatel on Holtoni (1996) mudeli järgi ootused tegevustele ja tulemustele ning rakendamismotivatsioon. Viimane näitab, kuidas koolitamine on seotud isiksuse muutustega ja õpitu rakendamisega töökeskkonnas. Kõrge motivatsioon ja rakendamise soov mõjutavad õpitu kasutamist ning koolituse ootused, rahulolu ja eesmärgid mõjutavad õpitu rakendamist (Holton, 1996.; Lim & Morris, 2007). Vanuse ja motivatsiooni

seost õppimisel uurisid Illeris (2006) ja Mahmood (2008) ning tulemuste kohaselt erineb motivatsioon vanuseti: nooremad täisealised vanuses 18 kuni 30 paistavad olevat enam motiveeritud kuid puudub kindel eriala suund. Vanemad inimesed on vähem motiveeritud õppima, kuid neid motiveerib rohkem tööalane kutse omistamisega lõppev koolitus. Selles vanuses sa tead, mida sa tahad ja kuhu sa teel oled ja sellepärast on sul õppijana tugevam enesemotivatsioon (Illeris, 2006). Daehlen ja Ure (2009) näevad seost vanuse, kvalifikatsiooni ja motivatsiooni vahel. Nende uurimus näitab et, madalama kvalifikatsiooniga ja vanemate täiskasvanute puhul on täiskasvanuõppes osalemine vähem tõenäoline ja neid motiveerib pigem sotsiaalne aspekt. Kõrgema kvalifikatsiooniga ja noorte täiskasvanute puhul on õppimine tõenäolisem ja motivatsiooniks tööle saamise vajadus (Daehlen & Ure, 2009).

Kutsekoolituse väärtuseks eesmärgist lähtuvalt peetakse veel õpitu rakendatavust töös. Õpitu ülekandmist mõjutavad õppija oskused, töökeskkond, motivatsioon ja õppija omadused nagu sugu, vanus ja tööhõive, tema varasemad teadmised ja oskused ning väärtused; motiiv; töökeskkond ja oskused (Holton, 1996.; Daehlen & Ure, 2009). Jarvise (1998) ja Jäägeri (2000, viidatud Jarvis, 1998 j) uuringud näitavad, et täiskasvanud õppija on domineerivalt alla 45 aastane alam-keskklassi kuuluv kõrgharidusega naine, keda motiveerib koolitusel osalema elumuutusest tingitud töövajadused.

1.2. Lapsehoiuteenus ja lapsehoidja

Lapsehoiuteenuse osutamine ja lapsehoidja töö on reguleeritud mitmete dokumentidega nagu Sotsiaalhoolekande seadus, lapsehoidja kutsestandard, tervisekaitse nõuded lapsehoiuteenusele, tuleohutuse nõuded ehitistele. Lapsehoiuteenus on määratletud Sotsiaalhoolekande seaduses (2007) järgmiselt: lapsehoiuteenus on lapse seadusliku esindaja või hooldaja toimetulekut või töötamist toetav teenus, mille osutamise vältel tagab nimetatud isikute asemel lapse hooldamise, arendamise ja turvalisuse lapsehoiuteenuse osutaja. Samuti on seadusega määratud nõudmised lapsehoiuteenust pakkuvale isikule, kus öeldakse, et lapsehoidja peab olema täieliku teovõimega ning lapsehoiuteenuse osutamiseks vajaliku füüsilise ja vaimse tervisega. Isik peab lapsehoidjana tegutsemiseks omama kutseseaduse alusel välja antud lapsehoidja kutsetunnistust või olema lõpetanud eripedagoogika, koolieelse pedagoogika, lapsehoidja või sotsiaaltöö eriala (para 12¹).

Nõuded haridusele ja väljaõppevõimalused lapsehoidja tööks on määratletud kutsestandardiga, mis määrab kindlaks kutsekvalifikatsioonist tulenevad nõuded teadmiste, oskuste, vilumuste, kogemuste, väärtushinnangute ja isiksuseomaduste (Eesti kvalifikatsiooniraamistiku tasemekirjeldused). Lapsehoidjana tegutsemiseks tuleb taotleda

vastav kutse, kutsekvalifikatsiooni nõudmistest on olulised nõutav vanuse alampiir 18 eluaastat, omandatud vähemalt põhiharidus, kutsealane ettevalmistus kas tasemekoolituses või erialastel kursustel vähemalt 160 tunni ulatuses. Kutsekvalifikatsioon omistatakse nõuetele vastavale taotlejale korraga viieks aastaks, mille järel tuleb taotlus ja tunnistus uuendada (Kutse andmise kord).

Lapsehoidja kutsestandard toob välja lapsehoidjale esitatavad eetilised nõudmised, milleks on: lapsehoidja arvestab oma töös perekonna väärtushinnanguid ja lapsekasvatuse põhimõtteid. Ta hoidub hinnangute andmisest ja pere senise elukorralduse kritiseerimisest. Hoidja austab pere privaatsust, hoiab kõik peres toimuva enda teada, sekkub ainult juhul, kui peres esineb väärkohtlemist. Tagab lapse turvalisuse ning vastavalt vajadusele teatab ohust. Lapsehoidja kohtleb last austuse ja lugupidamisega, jäädes samas kindlaks esitatud nõudmistele. Arutab lapse käitumist lapsevanemaga ja arusaamatuste või probleemide tekkimisel peab lapsevanemaga koheselt nõu. Vastutab lapse vaimse ja füüsilise heaolu eest ning peab kinni lapsevanemaga kokkulepitud tööajast ja töötingimustest. Lapsehoidja küsib alati luba perele kuuluvate esemete ja teenuste kasutamiseks ja ei kutsu reeglina perekonda ega lastehoidu oma külalisi. Ta koristab alati enda ja lapse järel ning järgib isikliku hügieeni nõudeid. Hoidja riietub korrektselt, ametile vastavalt ning ei kasuta ebatsensuurseid väljendeid. Lapsehoidja on tööl kaine ja tegeleb pideva ametialase enesearengu ja täiendusega ning järgib lapse dieeti ja ravib last lapsevanema korralduse kohaselt (Lapsehoidja kutsestandard).

Lapsehoidja põhilised tööülesanded on välja toodud lapsehoidja ametikirjelduses. Lapsehoidjad töötavad eralasteaedades, päeva- ja õhtuhoiukeskustes, mängutubades. Hoidjad võivad lapsi hoida ka oma kodus, lapse kodus või rendipinnal. Lapsehoidjate põhitöö on laste hoidmine ning nende eakohane füüsiline, emotsionaalne, intellektuaalne ja sotsiaalne arendamine (Lapsehoidja ametikirjeldus). Peredele on tähtis, et nende lapsi hoiaksid ja kasvataksid teadlikud ja usaldusväärsed inimesed. Lastega tegelemine sisaldab nendega mängimist, loovülesandeid, füüsilist arendamist, väljas viibimist. See nõuab lapsehoidjalt oskust kavandada ja korraldada mitmesuguseid tegevusi, nagu joonistamist, maalimist, voolimist, meisterdamist, käsitööd, liikumist, muusikategevusi.

1.3. Kutsealane koolitus Eestis

Kutseõpet defineeritakse kui õpet, mille käigus õppijad omandavad teadmised, oskused ja hoiakud oskustöö tegemiseks kutse-, eri- või ametialal. Kutseõppeasutuse ülesanne on luua võimalused eluks ja tööks vajalike teadmiste, oskuste ja eetiliste tõekspidamiste

omandamiseks kutsehariduses, sealhulgas tööalases täiendus- ja ümberõppes, arvestades ühiskonna, õppija ja tööturu vajadusi (Kutseõppeasutuse seadus, 1998).

Tänapäeva Eestis on kutsehariduse roll tööjõuturu vajaduste rahuldamisel veel ebamäärane. Kutsehariduse riikliku visiooni „Kutseharidus 2015“ kohaselt ennetab ja suunab õpetatavate valdkondade ja erialade struktuur Eesti majanduse ja tööturu vajadusi ning kujuneb välja arenguproгноosidest ja majanduse arengu tendidest lähtuvalt. Seda arvestades on ka Eestis rakendatavad kutsehariduslikud õppekavad paindlikud ja kergesti kohandatavad ning hõlmavad nii noorte esmakoolitust kui ka täiskasvanute ja töötute jätku- ja täiendkoolitust (Jõgi, Jääger, Leppänen, Rinna, 2008).

Kutsealane koolitus Eesti Vabariigis põhineb kutseharidusstandardil ning koostöös tööandjate ja teiste sotsiaalsete partneritega välja töötatud kutsestandarditel (Kutsekoda), mida arendatakse vastavalt muutustele kutsealadel. Standardis määratakse kindlaks kutsekvalifikatsioonist tulenevad nõuded teadmistele, oskustele, vilumustele, kogemustele, väärtushinnangutele ja isiksuseomadustele ning mille paremaks täitmiseks disainitakse õppekavad moodulprintsiiibil. See tagab õppekava paindlikkuse võimaldades arvestada kutsekoolituses osalejate eesmärkide ja vajadustega (Jõgi, et.al, 2008; Tikerpuu, s.a.).

Kutsehariduse peamiseks eesmärgiks on õppima õpetamine, mis on vajalik pidevate muutuste protsessis kohanemiseks, paindlikkuseks ja tehnoloogiliseks innovatsiooniks. Muutustega kohanemine eeldab aga õppijalt usku oma võimetesse, suutlikkust oma arusaamu ja käitumisviise muuta (Ettevõttejuhendajate seminari materjal, 2007). Tagamaks õppe sisu vastavuse õppija eesmärkidele ja vajadustele on oluline kaasata kutsehariduse õppekava koostamisse sotsiaalseid partnereid, tööandjaid (Tikerpuu, s.a.). Kutseharidus peab toetama õppija eneseregulatsiooni arengut ja looma võimalused sellise isiksuse kujunemiseks, kellel on teadmised, oskused, vilumused, hoiakud ja sotsiaalne valmidus töötamiseks ning eeldused õpingute jätkamiseks ja elukestvaks õppeks (kutseharidusstandard; Ettevõttejuhendajate seminari materjal, 2007).

1.4. Tartu koolitusettevõtete lapsehoiueriala õppekavad

Lapsehoidja kutsestandardile vastava õppekavaga erialakoolitusi pakuvad Tartus neli koolitusettevõtet: Tartu Rahvaülikool, Koolituskeskus Reiting, Perekasvatuse Instituut ja Tartu Tervishoiu Kõrgkool. Nõuded erialasele tasemekoolitusele kehtestatakse Tervishoiu ja Sotsiaaltöö Kutsenõukogu otsusega. Erialane tasemekoolitus viiakse läbi õppeasutustes, millel on Eesti Hariduse Infosüsteemis registreeritud lapsehoidja eriala õppekava, mis vastab

lapsehoidja eriala riiklikule õppekavale. Kursus peab vastama lapsehoidja kutsestandardile, taseme nõuetele, sisaldama nii teoreetilist kui praktilist juhendatud väljaõpet (Unt, 2012.).

Tartu Rahvaülikooli sihtgrupiks on väikelaste hoidmisega tegelejad ja koolituse eesmärgiks on teadmiste omandamine ja täiendamine tööks lapsehoidja ametikohal. Õppekava järgib Lapsehoidja kutsestandardis esitatud põhioskuste ja teadmiste teemasid. Õppekava teemade loetelus puudub erivajadustega laste hooldamise teema (Tabel 1) (Tartu Rahvaülikooli lapsehoidja koolitus).

Koolituskeskuse Reiting sihtgruppi kuuluvad kõik, kel on huvi lapsehoidmise valdkonna vastu ning õppekava eesmärgiks on vajalike teadmiste ja oskuste andmine lapsehoidja tööks. Õppekavas ei ole lapse õiguste ja lastekaitse teemat, samas pakub Koolituskeskus Reiting lisaoskustena õigusaktide ja füüsilisest isikust ettevõtja nimelisi teemasid (Tabel 1) (Koolituskeskus Reiting lapsehoidja kursus).

Perekasvatuse Instituut (Perekasvatuse Instituudi lapsehoidja koolitus) ja Tartu Tervishoiu Kõrgkool (Tartu Tervishoiu Kõrgkooli lapsehoidja eriala) määratlevad lapsehoidja tähenduse: lapsehoidja on töötaja, kes on omandanud tööks vajalikud teadmised ja oskused laste hooldamiseks, juhendamiseks ning arengu toetamiseks. Perekasvatuse Instituut ja Tartu Tervishoiu Kõrgkool lähtuvad oma koolituse pakkumisel selgesti määratletud lapsehoidjatöö eesmärkidest, mis puudutab eeskätt lapse heaolu ja turvalisust. Lapsehoidja osutab lapsehoiuteenust, mida võib pakkuda kas lapse kodus, lapsehoidja kodus, mujal lapsevanema poolt soovitud kohas või teistes nõuetele vastavates lapsehoidmiseks ettenähtud ruumides. Tervishoiu Kõrgkooli koolituse kestus lapsehoiu erialal kestab 1 aasta (40 õppenädalat) ning koosneb põhiõpingutest ja valikainetest. Erinevalt lühiajalistest koolitustest sisaldab õppekava ka praktilist väljaõpet kodukeskkonnas ja laste hoolekandenasutuses ning vene keele lühikursust. Lisaks saab õppija valida õppekavast lisaaineid (perekoos, arvutiõpetus, asjaajamise alused). Perekasvatuse Instituut pakub erinevalt teistest koolituses väljaõpet tekstiilide, rõivaste ja jalanõude hooldamiseks (Tabel 1.).

Kutsestandardi teemadest eraldi käsitlesid kolm koolitust (Perekasvatuse Instituut, Tervishoiu Kõrgkool, Tartu Rahvaülikool) oma lapsehoidja koolitusel töökeskkonna teemat, lisaks kaks neist (Perekasvatuse Instituut ja Tartu Rahvaülikool) veel eraldi ka töötervishoidu. Kõik koolitused sisaldasid õppekava teemasid, nagu lapsehoidja kutse-eeetika ja kommunikatsioonivahendite kasutamine.

Tabel 1. Koolituste õppekava teemade kattumine kutsestandardi kutseoskusnõuetega

Kutsestandard	Koolituskeskus	Tartu	Perekasvatuse	Tartu Tervishoiu
	Reiting	Rahvaülikool	Instituut	Kõrgkool
Lapse õigused ja lastekaitse		Lapse õigused ja lastekaitse	Laste õigused ja lastekaitse	Lastekaitse, sots. hoolekanne
Lapse kasv ja areng	Lapse kasv ja areng	Lapse kasv ja areng	Lapse kasv ja areng	Mäng ja loovtegevused
Lapse tervishoid	Lapse tervishoid	Lapse tervishoid	Lapse tervishoid	Lapse tervishoid
Pedagoogika	Pedagoogika	Pedagoogika	Pedagoogika	Pedagoogika
Kodumajandus	Kodumajandus	Kodumajandus	Kodumajandus	Kodumajandus
Eripsühholoogia ja –pedagoogika	Eripsühholoogia ja –pedagoogika	Eripsühholoogia ja –pedagoogika	Eripsühholoogia ja –pedagoogika	Eripedagoogika ja psühholoogia
Lapsehoidja töö korraldamine	Lapsehoidja töö korraldamine	Lapsehoidja töö korraldamine	Lapsehoidja töö korraldamine	Asjaajamise alused
Koostöö lapsevanemaga	Koostöö lapsevanemaga	Koostöö lapsevanemaga	Koostöö lapsevanemaga	Perekool
Erivajadustega lapse hooldamine				Erivajadustega laste hoolekanne
<i>Lisaoskused ja –teadmised:</i>	Õigusaktid	Töokeskkonna	Õigusaktid	Töokeskkond
Arvuti kasutamine	Olmetehnika kasutamine	ohutus ja töötervishoid	Töokeskkonna ohutus ja töötervishoid	Kutse-eetika
Auto juhtimine	Ohutusnõuete täitmine	Olmetehnika kasutamine	Kommunikatsioonivahendite kasutamine	Õppepraktika
Võõrkeel	Kommunikatsioonivahendite kasutamine	Ohutusnõuete täitmine	LH kutse-eetika	kodukeskkonnas
	Kutse-eetika	Kommunikatsioonivahendite kasutamine	LH teenuse osutamine	Õppepraktika lasteasutuses
	Teenuse pakkumine	Kutse-eetika	Tekstiilide, rõivaste, jalanõude hooldus.	Vene keel
	füüsilisest isikust ettevõtjana			Arvutiõpetus

1.5. Koolituse hindamine

Koolituse hinnangute uurimine ei ole uurimustes haruldased ja kajastavad otsest rahuloluküsitlust õppijatelt, samas on seni tähtsustatud koolituse mõju hindamist eelkõige koolitaja või koolituse organiseerija aspektist (Volov, 2008). Üldise hinnangu andmise uurimisele keskenduvad ka Baldwin ja Ford (1988) ning Holton, Ruona & Leimbach, (1998).

Nende uurimused tuginevad erinevatele teooriatele, mis põhjendavad ootusi ja eesmäärke koolitusele ja mõjutavad seeläbi ka hinnangut:

- õiglushinnangute teooria (*equity theory*)- inimesed soovivad õiglast kohtlemist ja seda tajutakse ettevõttes siis, kui kõiki koheldakse üksteise suhtes õiglaselt;
- ootuste teooria (*expectancy theory*)- eeldatakse, et teatud käitumisele järgneb soovitud tulemus või stimuleeriv tasu;
- eesmärkide püstitamise teooria (*goals-settings theory*)- soovitakse pürgida eesmärkide poole ja seeläbi on kohustus õppida;
- motivatsiooniteooria (*motivation theory*)- Holtoni (1996) mudel näitab, kuidas koolitamine on seotud isiksuse muutustega ja õpimotivatsioon õpitu rakendamisega. Ootused, rahulolu ja eesmärgid mõjutavad õpitu rakendamist. Kõrge motivatsioon ja rakendamise soov võivad mõjutada aga õpitu kasutamise ootusi ja eesmäärke (Lim & Morris, 2007).

Koolituse väärtust võib õppija hinnata erinevatest aspektidest tulenevalt: õppimise mõjust töökeskkonnas ehk õpitulemuste rakendatavuse alusel, isiksuseomadustest ja eesmärkidest lähtudes või motivatsiooni taustal (Holton, 1996). Baldwini ja Fordi (1988) rakendamismudelil on kesksel kohtadel õppija, temaomaduste ja motivatsiooniga; koolitus, selle põhimõtte, ülesehituse ja sisuga ning töö ehk selle eripära koos kollektiivi toetuse ja võimalustega ning ettevõtte, selle toetav suhtumine, suhtlemine mentori ja juhendajaga, võimalus kasutada oma teadmisi ja oskusi töös ning õpieesmärgid ja tagasiside.

Sarnastele kategooriatele toetuvad oma koolituse hindamise mudelites ka Kirkpatrick (1996) ja Holton (1996) kelle 4-tasandiline mudel jaguneb nelja kategooriasse: hinnang koolitusele läbi õppija käitumise, õpiprotsessi hindamine, hinnang praktilisele väärtusele ja ettevõtte mõju töötajate õppimisse ja õpitu rakendamisse.

Esimese tasandi eesmärgiks on mõõta õppijate esmast ja peamist rahulolu koolitusega. Hinnang peaks andma vastuse programmi meeldivusele läbi põhjaliku hinnangu koolituse sisule, vastavusele, läbiviimisele, korraldusele, metoodikatele, vahenditele. Esimese tasandi hindamisel kasutatakse ka kahte põhiküsimust milleks on õppija hinnang koolitusprogrammi kolmele kõige olulisemale nõrkusele ja tugevusele.

Teine tasand on õppimise ja õpitu ülekandmise hindamise tasand, kus eesmärgiks on koolituse sisu põhjalik analüüs. Oluliseks peetakse selget õppeprogrammi eesmärgistamist. Õpitulemused on seotud õppija varasemate teadmiste, oskuste ja vajadustega. Mõõtmine keskendub õppija eesmärkidele ning hindamise tulemusena on koolitajal võimalus teha

korrekture programmi sisus kui ka korralduses. Kirkpatrick (1996) soovib testida osalejate gruppe, võtta arvesse õppija teadmisi, varasemaid kogemusi ja õpivajadusi, et õppijatel oleks võimalus saavutada maksimaalseid õpitulemusi antud koolituselt.

Kolmanda tasandi eesmärgiks on hinnata koolitusel õpitud teadmiste, oskuste ja hoiakute ülekandmist töökeskkonda. Käitumise muutumisel või mitte muutumisel tuleb uurida selle põhjusi ehk uurida koolituse positiivset ja negatiivset efekti (Kirkpatrick, 1996). Autor rõhutab otsest seost õpitu ülekandmise (õppimise faktorid) ja töökeskkonna valmisoleku (ettevõtte faktorid) vahel. Kui töökoht võimaldab ja soosib ülekandmist, siis õppija seda ka teeb.

Neljanda tasandi eesmärk on hinnata muutusi õppija või ettevõtte kasumlikkuse tasandil, mis võivad varieeruda järgnevalt: parem töö kvaliteet, suurem tootlikkus, vähem raisatud ressursse, parem tööelu kvaliteet, paremad inimsuhted, suurenenud müük, vähem kaebuseid, kõrgem töötaja moraal, vähem õnnetusi, rohkem tööga rahulolu, suurenenud kasum (Kirkpatrick, 1996). Neljanda tasandi hindamine peaks toimuma mõni aeg peale koolituse lõppemist ja õppija peaks peale koolitust olema töösuhtes. Kirkpatrick (1996) väitis, et koolituse efektiivsuse tagab õppijate positiivne hoiak ja siiras soov õppida, sest muidu ei toimu muutusi nende soovides.

Holton (1996) argumenteerib, et 4-tasandiline hindamissüsteem on hea tulemuste taksonoomiaks ja hindamiseks. Selline mudel aitab kaasa mõjutajate analüüsimisele. Peamisteks hindamisobjektideks peab autor õpimotivatsiooni, ametialased hoiakuid, isiksuse omadusi ning koolitusel õpitu ülekandmist.

Dubin (1976, viidatud Holton, 1996 j) kritiseeris 4-tasandilist mudelit, mis ei kajasta oma tasemetega konkreetseid hindamise komponente, ning tõi välja omapoolse hindamise kriteeriumi, mis koosneb kuuest hindamise komponendist:

- Elemendid või ühikud, mis esindavad konstruktsioone;
- Konstruktsioonide vahelised seosed;
- Piirid või määrad üldistustele;
- Süsteemi püstituse ja muutuste kirjeldused;
- Teooria üksikasjad on välja toodud küsimuste või hüpoteesidena;
- Prognoosid esitatakse ühikutena.

Koolituse praktiline väärtus tuleneb selle rakendatavusest igapäevatoos ja sellest tulenevate eesmärkide seadmisest (Holton, 1996). Eesmärkide püstitamise olulisust võib käsitleda ka laiemalt, mis väljendub eesmärkide seadmises koolitajale, praktilisusele,

käitumise muutuste ning organisatsiooni tulemuste tasandil (Kirkpatrick, 1996). Koolituse väärtuse hindamisel on eesmärkidest lähtumine seotud õppija ning tema oskuste, võimaluste ja motivatsiooniga.

Eesmäärke ja ootusi koolitusele mõjutab ka Baldwini, Magjuka, Loheri (1991) uurimistulemuste järgi õppija motivatsioon. Nad leidsid, et need, kellel oli koolituse osas valikuvabadus, omasid suuremat motivatsiooni õppimiseks. Motivatsioon õppimiseks on mõjutatud aga valmisolekust tegutseda (Baldwin & Ford, 1988). Holton (1996) peab motivatsiooni näitajateks kolme asjaolu, milleks on soov ja võimalus õpitut rakendada oma töös, ootused tegevusele ja ootused tulemustele.

Eesmärkidele vastavus ja õpitulemused on mõjutatud rakendamise motivatsioonist. Läbides koolituse omandab inimene rohkem tegutsemisvabadust ja sõltumatust oma töös. Positiivne tagasiside koolituselt ning head teadmised ja oskused annavad hea enesetunde, mis motiveerib veel ja veel õpitut rakendama oma töös (Holton, 1998). Ka töösse suhtumine mõjutab õpimotivatsiooni ja sellega ka õpitu rakendamist töösse. Jarvis (1998) märgib, et pühendunud ja tööga rahulolevad inimesed on rohkem valmis õpitut üle kandma ja tajuvad seeläbi suuremat rahulolu. Tannenbaum, Mathieu, Salan & Cannon-Bowers (1991) tõestasid, et koolitusel osalejad, kel oli positiivne tööhoiak, olid oodatust enam motiveeritud õpitut töös kasutama.

Õppija motivatsioonitaseme määrab õppimise rakendamise võimalus. Kui õpitut ei ole võimalik piisavalt rakendada, kaob ka motivatsioon nii rakendamiseks kui õppimiseks. Motivatsiooni mõjutavad tegutsemisvõimalused, õpitulemused, töösse suhtumine ja ettevõtte ootused. Oluline õpimotivatsiooni mõjutaja on just õppija enda suhtumine ettevõttesse ja oma töösse (Illeris, 2005). Tannenbaum, et. al. (1991) leidsid, et pühendunud töötajad väärtustavad koolitusi kõrgemalt. Need töötajad, kellel on positiivne töösse suhtumine, on rohkem motiveeritud ka õppima ja saama rohkem uusi teadmisi

Koolitusel õpitu ülekandmist on uurinud ka Lim ja Morris (2007), kelle läbiviidud uurimus selgitab välja koolituse praktilise väärtuse aspektid mõjutatuna isiksuseomadustest, õppimisega rahulolust ja ettevõtte mõju faktoritest. Tulemusena nägid uurijad seoseid õppija omaduste, õppimise ja õpitu rakendamise vahel. Veel leidsid Lim ja Morris (2007), et õppimist ja õpitu rakendamist mõjutasid nii õppija rahulolu koolitusega kui ettevõtte hoiak õppimisse. Kuigi koolituse eesmärgiks peaks olema positiivne õpitulemuste ülekandmine töösse, näitavad uurimused, et mõju nende näitajate vahel on küll olemas, kuid vaid 10 % õpitust suudetakse kasutada praktilises töös. Selle tulemusel peab saama koolituste eesmärgiks keskendumine õppija individuaalsetele tulemustele, kus vaadeldakse õppimise ja

rakendamise mõjutajaid läbi õppija omaduste, nagu varasemad teadmised, kogemused, tulemuslikkus ja ettevõtte näitajate paranemine (Baldwin & Ford, 1988). Õpitu rakendamise teemal peetakse väga oluliseks töökoha ehk ettevõtte võimalusi ja tingimusi ehk ettevõtte kliimat. Kliima näitab ka rakendamisvõimaluste hulka ettevõttes. Õpitu rakendamine on mõjutatud ettevõtte toetusest, positiivsest suhtumisest, võimaluste pakkumisest ja innustamisest töötajal paremini tööd teha. Inimesed, kes töötavad toetavas keskkonnas, mis pooldab õppimist ja õpitu rakendamist, on ka rohkem motiveeritud (Jarvis, 1998).

Üheks täiskasvanud õppija koolituse hinnangu mõjutajaks on õppija eripära (Daehlen & Ure, 2009). Uurimused on näidanud seost isiksuseomaduste ja õpimotivatsiooni ning õpitulemuste vahel ja et varasemad teadmised mõjutavad õppija õpitulemusi (Jarvis, 1998.; Illeris., 2005.; Mahmood, 2008.; Daehlen & Ure, 2009). Kui hinnata õppijate gruppi koolitusel, kes on suhteliselt sarnase haridustaseme ja töö tasemega, on õpitulemused üsna etteaimatavalt sarnased. Kui vaadata gruppi, mis on väga erinevate kognitiivsete võimetega on ka koolituse lõpptulemus erinev (Daehlen & Ure, 2009).

Käesoleva magistr töö autorile kui lapsehoidjate tööandjale on probleemiks olnud, et tööle tulevad erineva ettevalmistusega lapsehoidjad. Sellest johtuvalt on tekkinud huvi uurida lapsehoidjate koolitusi läbi õppijate hinnangute. Töö eesmärgist lähtuvalt püstitati järgmised uurimisküsimused:

1. kuidas hindavad õppijad lapsehoidja koolitust, eristades negatiivseid ja positiivseid ütlusi õppekava teemade kohta?
2. Kuidas hindavad õppijad koolituse praktilist väärtust töös, tulenevalt oma eesmärkidest ja eripäradest?
3. Kuidas mõjutab õppimist ja hinnanguid koolitusele lapsehoiuettevõtte?

2. Metoodika

2.1. Uurimuse teoreetiline lähtekoht

Antud uurimuse teoreetiliseks aluseks on õppija poolne koolituse hindamine, mis lähtub peamiselt kahest varasemalt väljatöötatud hindamismudelist: Elwood F. Holtoni (1996) 4-tasandiline hindamismudel ja Donald Kirkpatricku 4-tasandiline hindamismudel (The Flawed Four-Level Evaluation Model). Mõistmaks õppijate hinnanguid koolitusele, selle tugevusi ja nõrkusi õpitu rakendamise kontekstis, tuleb viia uuring läbi mõne aja möödudes koolituse lõppemisest (Kirkpatrick, 1996). Oluline on uurida hinnangut kutsestandardile vastava õppekava kontekstis, kus õppija väärtustab teemasid tulenevalt oma eesmärkidest ja

eripäradest. Uuringud kinnitavad, et isiksuseomadused nagu vanus ja kogemused mõjutavad täiskasvanute õppes motiveeritust (Daehlen & Ure, 2009). Motivatsioon tagab aga maksimaalse õppimise ja enesearendamise (Illeris, 2006).

Uurimuse läbiviimiseks valiti kvalitatiivne meetod, kuna see on sobiv inimeste hinnangute uurimiseks, kirjeldamiseks ja tõlgendamiseks. Kvalitatiivse uuringu abil püütakse mõista väikese arvu osalejate hinnangut koolitusele, mitte kontrollida suure valimi kaudu püstitatud hüpoteesi paikapidavust (Laherand, 2008).

2.2. Valim

Valimi andmed pärinevad Tartu Maavalitsusest, kes väljastab tegevuslube Tartu linna ja Tartumaa lapsehoiuteenuse pakkujatele. Valimi moodustasid 8 lapsehoidjat, kes vastasid etteantud kriteeriumitele. Intervjueeritav pidi õppima 2011 aastal lapsehoidjaks ühes neljast Tartu koolitusettevõttest (Tartu Rahvaulikool, Koolituskeskus Reiting, Perekasvatuse Instituut, Tartu Tervishoiu Kõrgkool), seega lapsehoidja koolituse lõpetamisest oli möödas orienteeruvalt aasta. Õppija töötas samal ajal koolitusega või läks vahetult peale koolitust tööle lapsehoidjaks.

Intervjueerimise ajal kasutati avatud küsimusi, et intervjueeritaval oleks vabadus rääkida sellest, mida ta ise antud teemal oluliseks peavad. Ebamäärase vastuse korral korrati küsimust. Kõik intervjuud salvestati diktofoniga ning eetilise tagamiseks informeeriti vastajaid sellest eelnevalt.

Valimi vanus jaguneb 21 ja 49 eluaasta vahel. Tööstaaži oli kõige vähem 7 kuud ja kõige pikem staaž ulatus 15 aastani. Pikaajalised kogemused tulenevad ajast enne ametliku teenuse tekkimist Eestis. Kokkupuudet lastega hindavad vastajad minimaalsest kuni väga kogemuslikuks 15-aasta pikkuseks. Kogemused tulenevad oma laste ja lastelaste kasvatamisest, sugulaste ja tuttavate laste hoidmisest. Koolitusele mindi nii omal soovil, tööandja soovil kui ka töötukassa kaudu. Haridustasemed jagunevad uuritavatel kolmeks: kõrgharidus, keskeriharidus ja keskharidus. Vastajate eripära on esitatud tabelis 2.

Tabel 2. Vastajate eripärad tulenevalt intervjuu vastustest

Vastaja	Vanus (aastat)	Staaž (aastat)	Haridus	Varasem kogemus	Koolitusele suunaja	Koolitus
V.1	29	4	Kõrgem	Minimaalne	Tööandja	RÜ
V. 2	27	2	Kesk-eri	Vähene	Töötukassa	RÜ
V. 3	42	2	Kesk-eri	Suur	Vastaja ise	TKK
V. 4	26	3	Kesk-eri	Keskmine	Tööandja	PKI
V.5	44	15	Kõrgem	Suur	Töötukassa	KR
V.6	31	3	Kesk-eri	Suur	Vastaja ise	PKI
V.7	49	0,7	Kesk-eri	Vähene	Tööandja	TKK
V.8	21	1	Keskharidus	Minimaalne	Tööandja	KR

Märkus. RÜ- Rahvaülikool; TKK- Tartu Tervishoiu Kõrgkool; PKI- Perekasvatuse Instituut; KR- Koolituskeskus Reiting

2.3. Mõõtevahend

Andmekogumismeetodina kasutati poolstruktureeritud intervjuud, mille küsimused toetusid Kirkpatricku (1976, viidatud Clark, s.a.j) ja Holtoni (1996) koolituse hindamise mudelile. Küsimused jagunevad teooriale toetudes kolme kategooriasse. Esimese kategooria küsimustega uuriti, milline on hetkel töö iseloom ja millised on varasemad olulisemad õpingud ja tööd, et mõista seotust varasemate kogemuste ja praeguse töö vahel ning kuidas jõuti lapsehoidja ametini. Teise kategooria küsimustega uuriti juba konkreetselt koolituse kohta, milles näevad õppijad koolituse praktilist väärtust. Kolmas osa sisaldab küsimusi, mis puudutavad ettevõttega seotust ja selle mõju õpitu ülekandmisele (Lisa 1).

2.4. Protseduur

Andmekogumise valiidsuse suurendamiseks kasutati juhendaja arvamust ning viidi läbi poolstruktureeritud pilootintervjuud ekspertidega, eesmärgiga katsetada uurimisküsimuste sobivust teema uurimisel, täpsustamaks uurimisküsimusi ning nende mõistetavust uuritava poolt ja leidmaks küsimuste uusi nüansse.

Ekspertide valimi moodustasid neli intervjuus osalejat (Tabel 3), kes vastasid samuti valimi moodustamise kriteeriumitele.

Tabel 3. Ekspertide eripärad tulenevalt intervjuu vastustest

Ekspert	Vanus (aastat)	Staaž (aastat)	Haridus	Varasem kogemus	Koolitusele suunaja	Koolitus
E.1	21	1	Kesk-eri	Minimaalne	Vastaja ise	TKK
E. 2	23	3	Kõrgem	Minimaalne	Tööandja	PKI
E. 3	46	6	Kesk-eri	Suur	Vastaja ise	TKK
E. 4	23	2	Kesk-eri	Keskmine	Töötukassa	KR

Märkus. TKK- Tartu Tervishoiu Kõrgkool; PKI- Perekasvatuse Instituut; KR- Koolituskeskus Reiting

Uurimistöö andmeid koguti ajavahemikus veebruar kuni märts 2013. Kõik intervjuud algasid autori poolse lühikese sissejuhatusega. Intervjuud viidi läbi uurija poolt isiklikult iga vastajaga kahekesi olles. Vajadusel anti koolituse õppekava sisu puudutavate küsimuste korral ette ka vastava koolituse õppekava. Eesmärk oli aidata vastajat meenutamisel ja konkreetsete näidete toomisel, kuna koolitusest oli möödunud vähemalt üks aasta. Intervjuude kestvus oli 40-60 minutit ja selle käigus kasutas autor aktiivset kuulamist, peegeldamist ja ümbersõnastamist. Ebamäärase vastuse korral korrati või täpsustati küsimust. Lähtuvalt intervjuueeritavate soovist, toimusid intervjuud neile sobivas kohas ehk loomulikus keskkonnas (Laherand, 2008): kuus küsitleva töökohas, üks küsitleva töökohas ning üks intervjuueeritava kodus.

2.5. Intervjuu transkribeerimine

Esimeseks etapiks oli eelnevalt läbi viidud intervjuu salvestuse transkribeerimine. Võimalikult täpse sõna-sõnalise transkriptsiooni saavutamiseks ning ebaselgete sõnade identifitseerimiseks toimus transkribeerimise vältel pidev lindi taasesitamine ning korrektuuride tegemine. Konfidentsiaalsuse tagamiseks nummerdati (V.1) intervjuus kasutatavad nimed. Laherand (2008) toob välja, et transkribeerimise üldiseks nõudeks on rääkija kõne võimalikult täpne edasiandmine ning üleskirjutamine. Tagamaks isikuandmete kaitset, eemaldati intervjuuprotokollist isiku äratundmist võimaldav info.

2.6. Kategooriate moodustamine

Võttes aluseks Kirkpatricku (1976, viidatud Clark, s.a.j) ja Holtoni (1996) koolituse hindamismudelid, moodustati käesoleva uurimistöö kategooriad. Kirkpatricku (1996) 4-tasandiline mudel pakub esimese etapina uurida õppija hinnangut koolitusele kahel

ajadistantsil: vahetult peale koolituse lõppemist ja mõne aja möödumisel. Eesmärk on saada kohest tagasisidet õppija eesmärkidele ning mõne aja möödudes õppija hinnangut koolituse praktilisele väärtusele, mis tuleneb õpitu ülekandmisest töökeskkonnas. Holton (1996) toetab aga teemat ametialaste hoiakute mõjuga hinnangute andmisel. Käesolev uurimus viidi läbi üks aasta peale koolituse läbimist ja keskendub esimesena õppijate tagasivaatavale üldisele hinnangule koolitusele, vaadeldes neid lapsehoidja ametist tulenevate tugevuste ja nõrkustena. Teine osa uurib Holtoni (1996) ja Kirkpatricku (1996) mudelite järgi tagasivaatavalt hinnanguid õpitu ülekandmisele ametile ning arvestab selle juures õppijate eripära ja eesmärgid. Kolmanda kategooria alus on Holtoni (1996) ametialased hoiakud ja Kirkpatricku (1996) ettevõtte mõju. Autor toob välja õppija hinnangud ettevõtte mõju kohta, millest vaadeldakse kollektiivi ja juhtkonna suhtumist õppimisse ja õpitu rakendamisse.

Laherand (2008) peab reliaabluse tagamisel oluliseks tõlgendusprotseduuride ning -viiside korduvat analüüsi, vältimaks arusaamatusi andmetöötlusel ning tagada võimalikult üheselt mõistetavate tulemused uurimistöös.

2.7. Andmete analüüs

Andmete analüüsimiseks transkribeeriti intervjuud. Seejärel kodeeriti tulemused toetudes Holtoni (1996) ja Kirkpatricku (1976, viidatud Clark, s.a. j) mudelile. Laheranna (2008) järgi on kodeerimise peamine eesmärk lahutada tekst osadeks, seda mõista ning arendada saadud koodidest peamised kategooriad. Valiidsuse tagamiseks loeti kodeerides vastuseid erinevatel ajahetkedel ning võrreldi andmeid loodud kategooriatega.

Tõlgendusprotsessis kasutati avatud kodeerimist, mil kodeeriti teksti lõigu kaupa, lisades lõikudele märksõnu ehk koode. Kodeerimisühikuks võeti ütlus. Töö tulemuste esitamisel on välja toodud vastajate tsitaadid tekstilõiguna, mis on eraldatud tingmärgiga /.../

3. Tulemused

Tulemused on jagatud teooriast ja uurimisküsimustest tulenevalt kolmeks, keskendudes õppijale, koolitusele ja ettevõttele (Lisa 1). Esimene osa toob välja õppija hinnangu koolitusele, mille alateemadeks on üldine hinnang koolitusele, koolituse nõrgad osad ja koolituse tugevad osad. Teine teema hõlmab õppijate hinnangut koolituse praktilisele väärtusele, mille alateemaks on hinnang ning õppija eripära ja eesmärgid. Kolmandas osas tuuakse välja vastaja hinnangud ettevõtte mõjust õppimisele, mille alateemaks on ettevõtte hoiak töötajate õppimise ning arenemise suhtes.

3.1. Õppija hinnang koolitusele

Intervjueeritavatel paluti hinnata koolituse praktilist väärtust vähemalt üks aasta peale koolitust, lähtudes hindamisel oma igapäevatööst lapsehoidjana. Tulemused on jaotatud loodud kategooriate alusel, mis on järgmised: üldine hinnang 5-palli süsteemis koolitusele; koolituse nõrgad osad õppija hinnangul ning koolituse tugevused õppija hinnangul.

3.1.1. Üldine hinnang koolitusele. Õppijate subjektiivne hinnang koolituse sisule 5-palli süsteemis oli väga heast kuni hindeni null. Intervjuu käigus võis vastaja oma hinnangut muuta, kui talle meenus mõni positiivne külg (nt. praktiline esmaabikoolitus). Kasinast kõrgemaks hindasid koolitust õppijad, kes (4) põhjendasid hinnangut võrdlusmomendi, varasemate teadmiste ja kogemuste puudumisega ja sellepärast oli kõik uus ja huvitav.

Intervjueeritavate üldine hinnang seostus sellega, millised olid nende hilisemad vajadused lapsehoidjatöös. Väga rahul olid koolitusega kaks vastajat, kes tunnustasid koolituse teemasid ja vajalike õpetuste saamist. Puuduseks pidas lapsehoiu ettevõtte asutanud õppija talle vajaliku teema mitte käsitlemist. Õppija hinnang puudutas Tartu Tervishoiu Kõrgkooli õppekava (Tabel 1), mis sisaldab õppeainet asjaajamise alused.

...ma ütleks 5-, koolitus iseenesest oli hea aga kui ma tahtsin lapsehoidu ise teha siis selgus, et komistuskiviks sai Veterinaar- ja Toiduamet... (V.3).

Ühe hinde madalamalt hinnanud õppijad (3) selgitasid hinnangut võrdluse puudumisega teiste koolitustega ning lootsid koolituselt rohkem. Samas selgitab üks vastaja, et puudub võrdlus teiste koolitustega. Rahul olid vastajad pedagoogika, laste õiguste ja lastekaitse teemadega ning esmaabi koolitusega.

...selliseid praktilisi tegevusi jäi puudu... (V. 1) /... /... praktilisi nõuandeid jäi aga vajaka... (V. 2) /.../ ...see teave läks mulle hästi korda, sest täpselt nii ei osanud seda näha. Ja esmaabi muidugi, see on asi mis peab olema läbitud selles koolituses... (V. 6).

Koolitust kasinaks hinnanud õppijaid oli kolm (V. 2, 4, 5), kuigi üks neist pani intervjuu alguses hinde null („0“), põhjendades oma hinnangut varasemate teadmiste ja kogemuste olemasoluga. Hindajad kritiseerisid peamiselt praktilise õppe vähesust ja koolitusgruppide koostamisel õppijate teadmiste, kogemuste ja eesmärkide mitteametust.

...tahtsin, et läheme kohale ja seal on koos praktika, hommikust õhtuni... (V. 2) /.../ ...mul on kõik algteadmised õpetajate seminarist olemas, peale selle veel oma laste kasvatamisest teadmiste pagas... (V. 5) /.../ ...seal oli teisi, kes tulid teistelt erialadelt ja nende jaoks oli seal enamuhooelamus... (V. 5).

Lisaks kritiseeriti koolituse käsitlemist õppejõu poolt ning sooviti rohkem materjalipõhist õppimist seostada praktilise õppega.

...mõni õppejõud kaldus väga oma teemast kõrvale, koolituse nimi oli üks, aga sisu hoopis muu... (V. 2) /.../ ...koduseid töid ei antud, anti materjalid ja ise otsustasid kas vaatad kodus või ei... (V. 3) /.../ ...materjal oli tore aga kuidas seda kokku viia reaaleluga seda ei saanud... (V.5) /.../ ...oleksin tahtnud seal koolituse sees rohkem praktilist, erinevate tegevuste läbiviimist ja kohene tagasiside õppejõu poolt mis on hea, mis halb... (V. 7).

3.1.2. Koolituse nõrgad osad. Uurimuses osalejad tõid välja mitmeid koolituse õppekava puudusi, mida nad oleks vajanud rohkem oma töös lapsehoidjana. Koolituse puudused olid nii praktika kui ka teooria vallas: konkreetsed juhised ettevõttega alustamiseks, praktiliste nõuannete ja tegevuste vähesus, koduste tööde puudumine, lapse arengut ja psühholoogiat puudutavate teemade vähesus ja pinnapealne käsitlemine, loovtegevuste õpetamisel hoiulapse eaga mitte arvestamine ning mitmed varasemalt õpitud teemad.

Uurimuses osalejad pidasid ülearuseks õppekava osi, mida nad ei osanud oma töösse rakendada. Loetleti teemasid nagu eetika ja kombeõpetus, ettevõtte loomine, vene keel. Puudusena toodi välja ka varest laste vanusest lähtumist.

...näited selles olid täiesti valele vanusele ja seda ei olnud võimalik kasutada... (V. 3) /.../ ... minu jaoks oli ebavajalik ettevõtte loomise teema, sest ma ei vaja seda... (V. 7).

Koolituse nõrgaks kohaks pidasid uuritavad veel lapse arengupsühholoogia, psühholoogia ja eripedagoogika käsitlemist, põhjendades seda liiga lühiajalise käsitlemisega.

...neid teadmisi oleks tööl väga vaja aga neist jäi väga väheks ja kui räägitigi, siis ikkagi varest vanusest... (V. 2) /.../ ...oleks tahtnud rohkem lastega seotud teemade käsitlemist ja praktilist harjutamist (V.7)

Hämmastavaks pidas üks õppija koolitusel osalejate gruppi, kes olid õppima suunatud töötukassa kaudu ning kellel puudus õppija hinnangul motivatsioon. Ta soovitas gruppe paremini komplekteerida. Kuna täiskasvanu koolituses erinevad õppijad oma vanuse, teadmiste, väärtuste ja kogemuste poolest ning sellest tulenevalt

on ka õppija eesmärgid koolitusele erinevad (Daehlen & Ure, 2009).

...ei saa olla nii, et on inimesed, kes on õppinud põllumajandust ja siis on kaupmehed ja siis pedagoogilise taustaga inimesed... /.../ ... huvi ei ole, linnuke kirja... (V. 5).

3.1.3. *Koolituse tugevad osad.* Õppijad oli üksmeelselt rahul esmaabi koolitusega, mille tugevuseks on praktiline väljaõpe ja otsene kasutuse leidmine töös.

...kui kellelgi on midagi, kukub huule veriseks või jookseb ninast verd, siis on hea meenutada, mida räägiti... (V. 2) /.../ ...esmaabist ongi vaja läinud nina verejooksu peatamist... (V. 4).

Kõrgemalt hinnati õppekavas loetletud pedagoogika ja lapse arengu teemasid (Tabel 1). Uuritavad hindasid kõrgelt suhtlemisõpetust ja teemasid, mida nad kasutavad töös: suhtlemine lapse ja lapsevanemaga; kiindumussuhte loomine; loovtegevused ja päeva kavandamine; hommikuringide läbiviimine; käelised tegevused; mängimine ja mängule suunamine. Vastajad tõid välja ka praktilist õpetust: kuidas lahendada laste omavahelisi tülisid; kuidas käituda jonniva lapsega.

...konflikte on alati saadud lahendatud koolituselt saadud nõuannete abiga... (V. 8).

Ka laste tervishoiuteemade loetelu tugines õppijate hinnangul asjaolule, et neid teemasid kõiki saab lapsehoidja oma igapäevatöös kasutada. Terviseteemad õpetasid kuidas põetada haiget last, kuidas reageerida erinevate õnnetuste korral, mis on oluline väikelastega töötamisel.

...tervist ohustavad tegevused oli huvitav, pani jälgima lastega ümbrust... (V. 4).

Lastekaitse teemad olid uurimuses osalejate hinnangul huvitavad, kuid mõnele ka ehmatavad ning jätsid koolitusel sügava mulje. Pedagoogilise taustaga vastaja pidas koolituses oluliseks lastest lähtumist ja inimese enda soovi seda ametit pidada.

...see on ju kõik empaatia, mis nendel hoidjatel sees peaks olema, võib ju õppida kõik väga hästi ära aga kui minus ikka seda iva ei ole siis ma ikka ei toimi... (V. 5).

Huvitavaks hinnati ka majapidamis- ja koristustööde teemat, kuid kuna ettevõtte poolt on koristustööd korraldatud, ei saa seda oma töös kasutada. Positiivne hinnang õppekavale koosnes peamiselt kolmest kutsestandardi teemast: pedagoogika, lapse areng ning lapse tervishoid (Tabel.1). Väga vähe toodi välja lapse õiguste ja lastekaitse teemat. Mainimata jäeti täielikult erivajadusega laste hooldamise teema ja teemad, mis kvalifitseerusid lisaoskuste alla.

3.2. Hinnang koolituse praktilisele väärtusele

Järgnevas peatükis on esitatud õppija hinnang koolituse väärtusele läbi koolituse praktilise kasutamise igapäevatöös ning arvestades õppija eripära: vanus, haridus, staaž, ja eesmäärke.

Vajadus ja soov õpitut rakendada tuleneb õppijast, kes on rahul oma töö ja ettevõttega ning õppimist motiveerib töökoht või selle saamine. Tagamaks õppijate rahulolu ja motivatsiooni peaksid koostööd tegema kõik kolm osapoolt, et õppijal oleks mida rakendada, ettevõtte võimalused ja huvid ning koolitusel sihtrühma arvestav väljaõpe, rahulolu (Illeris, 2005).

Paludes vastajatel tuua välja mõni soovitus või ettepanek parandamiseks koolitusettevõtte lapsehoidja koolituse programmi seoses õpitu kasutamisega töös, toodi välja mitmeid puudujääke õppekavas. Peamiseks kriitiliseks märksõnaks oli praktilisus. Õppija soovib saada praktilist väljaõpet nii teemade käsitlemisel kui praktilisi näpunäiteid oma igapäevatöö tegemisel: rohkem reaalseid asju; vähem kuiva loengu vormi; näiteid reaalsest elust.

Soovitused tulenesid ka teemadest, mida õppija ei saa kasutada oma töös. Õppijad tõid välja vajadused põhjalikuma lapse arengu teema käsitlemiseks, lähtumist hoius käivate laste vanusest, loengute rikastamisest praktiliste ülesannete ja näidetega elust, praktikumide võimaldamisest ning nende sooritamisest õiges keskkonnas.

...ma olen võtnud palju lisakoolitusi juurde ja ei näi ikka veel piisavat... (V. 3) /.../
...võiks laiemalt teemat haarata, mitte üks-kaks last vaid kui neid on ikka kõvasti rohkem... (V. 6).

3.2.1. Hinnang ja õppija eripära ning eesmärgid. Hinnangut koolitusele vaadeldakse antud peatükis õppijate eripäradest ja eesmärkidest tulenevalt. Lapsehoiuteenust on võimalik pakkuda erinevalt ning sellest on tingitud ka lapsehoidja tööülesanded.

Lapsehoiuteenuse pakkujatel on kolm varianti teenuse pakumiseks: lapsehoiuteenuse pakkuja töövõtjana ettevõttes, hoidja lapse kodus ehk füüsilisest isikust ettevõtja ja teenust osutava ettevõtte asutaja ja omanik (Tartu linna koduleht, lapsehoiuteenus). Antud uurimuses olid esindatud kõik suunad, üks osaleja oli omales asutanud ettevõtte, kus ta oli ka ise täiskohaga lapsehoidja. Üks lapsehoidja oli varem töötanud ettevõttes, kuid hiljem hakanud füüsilisest isikust ettevõtjaks ja pakub teenust ühe pere laste hoidmisel. Kuus vastajat olid aga ettevõttes lapsehoidjad.

Lapsehoidjana töötavad vastajad nimetavad oma tööülesannetena erinevaid kohustusi. Lapsehoidja ülesanneteks on laua katmine, laua koristamine, hommikuringide läbiviimine, mängude korraldamine. Vastajad ütlevad, et mida sel päeval on tarvis ära teha, seda tuleb teha.

...tegeleme lastega hommikusest vastuvõtmisest alates... (V. 7).

Ettevõttes nii juhataja kui ka lapsehoidja ametit pidav vastaja loetleb mõlemast rollist tulenevad tööülesanded ja nimetab tööd meeldivaks ja põhjendab mitmekülgsest vajadusega ära majandada.

...töötan ettevõttes, mille ise asutasin ja olen selles ettevõttes juhataja/lapsehoidja ning peale lapsehoiutööd korraldame töötajatega ka lasteüritusi... (V. 3).

Lapse kodus teenust pakkuva vastaja tööülesanded tulenevad konkreetset ühe pere vajadustest ja võivad olla muutuvad nii kohustustelt kui ajaliselt.

...tööaeg on enam-vähem selline igahommikune ja vajadusel ka õhtupoole... (V. 5) /.../ ...vahel teen ka süüa ja panen lapsi magama, kui pereisa kuskil mujal toimetab... (V. 5).

Õppijate hinnang koolitusele tulenevalt kogemustest ja staažist lapsehoidjana töötamisel olid keskmised. Nii töötav lapsehoidja, kes ei oma eelnevaid kogemusi ega väljaõpet kui ka pikaajalise koolituse läbija, kel staaži 15 aastat ja kogemusi palju kritiseerisid teooriapõhist õpet ja praktilisuse vähesust, lapse arengu ja psühholoogia teema minimaalset käsitlemist ning koolitustel soovitati lähtuda gruppide komplekteerimisel just õppija teadmistest ja kogemustest antud vallas. Lapsehoiust erineva kutseõppe ja väheste kogemustega vastajad, hindasid koolitust väga kõrgelt ja leidsid enamusele õppekava teemadest ka rakendust oma töös. Hinnati kõike uut, mida neile koolis õpetati ja rõhutati õppimise ja töötamise samaaegsuse olulisust.

3.3. Ettevõtte mõju õppimisele

Kolmandana on esitatud koolituse väärtuse hindamine läbi lapsehoiu ettevõtte, kus avaldub rakendatavus läbi võimaluste, hoiakute ja eeskujude. Õppija suhtumist oma töösse ja ettevõttesse kirjeldati peamiselt läbi rahulolu oma tööga. Rahulolu tekitavad vastajate hinnangul ennekõike lapsed ja lastega tegelemine: sära laste silmades ja näol, rõõmu nägemine, nende mõttemaailm, laste õpetamine ja läbi selle ise õppimine. Samuti on oluline suhtlemine laste ja lapsevanematega ning et lapsed tunneksid end lastehoius hästi.

...meeldib, et saan lapsi ise õpetada ja kuidas neil tekib see ahhaa efekt... (V. 3).

Ametit peetakse hinnangutes väga toredaks ja vastutusrikkaks. Intervjueeritavad räägivad oma tööst särades ja positiivselt, milles väga olulist rolli mängib ettevõtte.

...mulle on alati olnud südamelähedane see, et ma näen, et lapsehoidja tööga saan ma reaalselt midagi kasulikku korda saata. Ma saan valmistada lapsi ette, et nad elus hästi hakkama saaksid, et nad areneksid võimalikult kiiresti ning kasutaksid oma võimalusi maksimaalselt ära. Mulle meeldib see, et saan lapsevanematele toeks ja abiks olla... (V. 1).

3.3.1. *Ettevõtte hoiak õppimise ning arenemise suhtes.* Uurimuses toodi välja kolm peamist gruppi mõjutajaid ettevõttes: kollektiivi suhtumine õppijasse, kollektiivi hoiak õppimise ja arenemise suhtes ning peamised motiveerijad tööl.

Tulemustes kajastuvad positiivsete faktoritena järgmised märksõnad: sotsiaalne keskkond: laps, lapsevanem, kolleegid, juhtkond ja ettevõttest ning tööst tulenev eripära, paindlikkus, üksteisega arvestamine, õus viibimine, vaba nädalavahetus, head ruumid, hea söök. Motivatsiooni tekitasid antud erialal töötades õppijate hinnangul lapsevanema tänu tehtud tööle. Vastaja peab oluliseks koolieelsete aastate tähtsust lapse edasises arengus, mis on muutnud ka lapsehoidja enda maailmavaadet ja väärtusi, kujundades lapsest täisväärtusliku ühiskonna liikme.

...siis tunned, et Sinu tööl on kaalu... (V. 1).

Nii nagu tekitasid tööga rahulolu, nii ka motiveerivad töös sarnased asjad. Suure motivaatorina nimetati vastajate poolt lapsi ja nende olemust, siirust ja usaldust. Vaid üks vastaja tõi välja et, motiveerib ka raha, kui kaks väitsid vastupidist.

...ma võin olla küll väsinud aga mul ei ole kunagi sellist tunnet et olen lastest väsinud, 24/ 7 palun lapsed... (V. 3).

Koolituse hinnangu mõjutaja õppija jaoks oli sotsiaalne suhe kollektiivis. Uuritavad hindasid kaastöötajate ja juhtkonna poolehoidu, toetust, koostööd ja optimismi. Oluliseks peeti võimalust murede ja mõtete jagamiseks, et leida ühiseid lahendusi töökeskkonna probleemidele ja kaasamist ettevõtte edasiarendamisse.

Tunnustati kolleegide positiivset mõju töös ja suhtumises enesetäiendamise. Toodi esile abi probleemide lahendamisel.

...annavad nõu kuidas millise lapsega paremini hakkama saada (V. 6) /.../ arutame lapse käitumist, analüüsime, kas see on hea või halb... (V. 2) /.../ ...pingete tekkimisel ettevõttes peegeldub see kohe ka laste peal... (V. 8).

Töökollektiivi suhtumist õppimisse seostati väga tugevalt õppimise ja õpitu ülekandmisega töösse. Õppijad kirjeldasid oma ettevõtteid, kui väga haridust pooldavaid ja soosivaid töökohti. Kui ettevõtte ei saa toetada alati rahaliselt, siis igal juhul võimaldab ta oma töötajal võtta vabu päevi enda harimiseks.

Töötajad ootavad kolleegide mõistvat suhtumist, sõbralikku läbisaamist, austust ja usaldust. Juhtkonnalt oodatakse aga toetust õppimisele ja õpitu rakendamisele, mida ka enamus vastanutest kinnitas.

...juhataja on meil ka väga koostööaldis, saab alati läbirääkida kõik asjad, kui on vaja... (V. 6) /.../ ...juhtkonna poolt hästi positiivne suhtumine. Peabki olema, ega sa ju ei

arene, kui ei käi... (V. 1) /.../ ...väga super, juhataja igatepidi saadab meile ise meile, kui võimalik juhtkonnapoolt, siis toetab rahaliselt. Väga positiivne... (V. 7).

Ka uurimuses osalenud ettevõtte omanik pooldas koolitustel osalemist ja oli korraldanud ka palgasüsteemi vastavalt. Uuritavad kirjeldasid oma ettevõtteid, kui väga haridust pooldavaid ja soosivaid töökohti.

...ma väga toetan koolitustel osalemist ja saadan töötajaid alati koolitustele, kui tekib võimalus näiteks tasuta koolitus. Ka lapsehoidjad tahavad käia koolitustel, ning kuna meie palk sellest ei sõltu siis otsivad nad (töötajad) ka ise selliseid vajalikke koolitusi, kuhu minna, muidugi eelnevalt kokku leppides... (V. 3).

4. Arutelu

Uurimistöö käsitles õppija hinnangut koolitusele Holtoni (1996) ja Kirkpatricku (1979, viidatud Clark, s.a. j) mudelitele toetuvatest uurimisküsimustest lähtuvalt. Tulemuste üle arutletakse kolme põhikategooria kaupa järgmiselt: õppija hinnang koolitusele, koolituse praktiline väärtus ja ettevõtte mõju õppimisele.

4.1. Õppija hinnang koolitusele

Esimesena analüüsib autor õppijate üldist hinnangut koolitusele 5-palli süsteemis. Numbriliste tulemustena jagunesid vastajate hinded nullist viieni. Maksimumhinde vääriliselt hinnanud õppijad (2) tunnustavad koolituse õppekava sisu ja teemasid vastavalt eesmärgile sooritada kutseksam ja saada uusi teadmisi. Kõrgelt hinnanud õppijate kriitika seisnes Veterinaar- ja Toiduameti teema käsitlemise puudumises ja varest laste vanusest lähtumises. Kuna koolituse hindaja vajas konkreetset õpetust ühe valdkonna kohta, oli ta enda hinnangul koolituses pettunud. Käesolevas uurimuses selgus, et õppija ootab koolituselt uusi teadmisi ja praktilisi näpunäiteid tulenevalt oma tööülesannetest. Sama selgus ka Baldwini ja Ford (1988) ning Holton (1996) uurimustes.

Keskmiselt hinnanud õppijad rõhutasid puudusena praktilise õppe vähesust ning lisaks õppeainete igavat ja loengukeskset käitlemist õppejõu poolt. Uuritavad arvasid, et õppejõul oleks vaja teadvustada, kuidas toetada õppija üldoskuste arendamist spetsiifilises õpikontekstis, arvestades õppija eesmärke ja varasemaid teadmisi (Illeris, 2006).

Uurimuses selgus, et õppija peab koolituse nõrkadeks külgedeks praktilise väljaõppe vähesust, lapse arengut puudutavate teemade pinnapealset käsitlemist ja hoius käivate laste varest vanusest lähtumist. Õppijad toovad vastustes välja konkreetseid õpetused, mida on

hiljem praktiliselt vaja läinud, kuid mida ei ole koolitusel piisavalt käsitletud: Veterinaar- ja Toiduameti poolt nõutavate dokumentide vormistamise õpetus, loovtegevuste näpunäited, mängude õpetus ning psühholoogia. Uurimuses selgus, et hinnatakse veel koduseid ülesandeid, praktilikal juhendaja poolseid konkreetseid ülesanded ja kohest tagasisidet sooritatud tegevuste kohta. Vastuste erinevused ilmnevad õppija eripärade kontekstis, kus mängib olulist osa õppija vanus, varasemad õpingud ja kogemused lastega töötamisel.

Varasemad uurimused näitavad, et sihtgrupi arvestamine kogemuslikul õppel on oluline, sest täiskasvanute õppimist mõjutavad teatud eripära: subjektiivsus, individuaalsus, sotsiaalne kontekst, varasemad kogemused (Rogers, 2002). Käesolevas uurimuses selgus, et oluliselt erinevad on õppijate hinnangul koolitusel osalejad, tuues näitena, kui õppija on noor ja ei ole kokku puutunud lastega seotud tööga ja õppija, kel on olemas varasem kogemus ja teadmised lastega töötamisest. Uurimuses tuli välja, et oluliseks peetakse sobiva õppegrupi moodustamist, mis arvestab õppija eripäraga.

Õppija eripära mõjutab õpimotivatsiooni, mida väidavad Daehlen ja Ure (2009) oma uurimuses: madalama kvalifikatsiooniga ja kõrgemas eas inimesed osalevad koolitustel harvemini, kui kõrgema kvalifikatsiooniga nooremad inimesed. Et tagada õpimotivatsioon ja paremad õpitulemused on koolitajatele vaja selgitada töös vajaminevaid praktilisi ja teoreetilisi teadmisi, et seeläbi parandada ja täiendada koolituste õppekavasid (Smith & Green, s.a.; Rogers, 2002). Autor järeldab, et lapsehoidja koolitustel õige sihtgrupi moodustamine tagab õppijate parema hinnangu.

Antud uurimuses toodi koolituse puudustena välja ootustele mittevastavus ja praktiliste nõuannete vähesus. Marsick (1987, viidatud Jarvis, 1998 j) ning Lim ja Morris (2007) peavad oluliseks võimaluste loomist teooria ja praktika ühildamiseks ning praktilise kogemuse vajaduse arvestamist nii õppes kui õpitu ülekandmises töökeskkonda. Selgus, et õppija hindab koolitust vastavalt sellele, mida hiljem on vaja läinud nii lapsehoidjatöös kui lapsehoiu ettevõtte juhatajana. Valdkonnad, mida koolitav ise oskab, tunduvad koolitusel ülearused. Oluliseks peetakse materjalide valikut ja teooria praktilise rakendamise võimalust.

Käesolev uurimus näitab, et üldine õppijate hinnang koolitusele on nullist suurepäraseni. Õppijad põhjendavad hinnanguid õppekava tugevuste ja nõrkustega töökohas. Nõrkusena nähti koolituse praktilise väljaõppe vähesust ning tugevusena töös rakendatavate teemade käsitlemist.

4.2. Õppija hinnang koolituse praktilisele väärtusele

Teine teema käsitleb hinnangut koolituse praktilisele väärtusele ja selle vastavusele õppija eesmärkide ja eripäradega. Õpitud teadmiste ja oskuste rakendamisest oma töös töid uuritavad välja praktilisi oskusi pedagoogika, lapse arengu ja tervise teemadel. Holton ja Baldwin (2000) tõestasid, et vaid 10 % õpitust suudetakse kasutada oma töös ning antud uurimus näitas, et rakendamist leidvate teemade loetelu oli väike. Loetelu tekkis kaheksa vastaja nimetamisel, millest igauks nimetas keskmiselt vaid kaks teemat kahekümnest 160-tunnise koolituse teemadest või viieteistkümnest 1-aastase väljaõppe teemade üldnimetustest. Võrreldes rakendamist leidvate teemade loetelu kutsestandardi teemadega (Tabel 1) järeldab autor, et koolitusel õpitust kasutab lapsehoidja oma töös väikest osa pedagoogika, lapse arengu ja lapse tervise teemadest.

Koolituse hindamisel õppija tähendustes peetakse enamasti oluliseks tema enda püstitatud eesmärkidest lähtumist. Oluline on sealjuures arvestada eesmärkide muutumist enne ja koolituse järgsel ajal. Kuna koolituse eesmärkide sisu on seotud õppija tööalase seotusega, tekivadki erinevused ootustele (Ahl, 2006), mis mõjutavad ka õppija eripära: vanus, teadmised, oskused, väärtused (Daehlen & Ure, 2009).

Käesoleva uurimistöö nelja koolituse õppekava eesmärgid keskendusid teoreetilisele ettevalmistusele lapsehoidja kutseeksami edukaks sooritamiseks. Õppijate hinnangul on teemade käsitlemine teoreetilistel eesmärkidel, andes ettevalmistuse kutseeksami sooritamiseks, mis ei ühti sageli aga õppija eesmärkidega. Autor teeb järelduse, et lapsehoidjate koolituse eesmärgid lähtuvad peamiselt kutseeksami sooritamise vajadusest, õppija soovib aga saada uusi teadmisi ja oskusi oma erialal töötamiseks.

Uurimuses kirjeldavad vastajad oma tööülesandeid ja vastutusalasid, mis tingivad ootused õppe sisule ja eesmärkidele. Lähtuvalt õppija rollist teenusepakkujana on erinevad ta tööülesanded ja eesmärgid koolitusele. Õppijad töötasid lapsehoiuteenust pakkuvas ettevõttes peamiselt töövõtjana. Vaid üks koolituse lõpetaja asutas oma ettevõtte ja sellest tulenevalt olid tema ootused koolitusele ka erinevad teiste õppijate omadest. Erinevus ootustele tingis ka koolituse nõrkusena välja toodud ettevõtte asutaja vajadustega mitte arvestamise ja soovitusel grupeerida õppijaid vastavalt nende vajadustele, teadmistele ja kogemustele.

Töös selgus, et vastavalt lapsehoidja ameti eripärale tuleb olla nii lapsehoidja ettevõttes või lapse kodus, ettevõtte juhataja ja lapsehoidja, arendaja ja õpetaja, laste järelvalvaja, toidu serveeriija, koristaja, laste magama panija, päevaste tegevuste läbiviija, hügieeni eest hoolitseja, mängukaaslane, turvaisik, lapsevanematega suhtleja, lauluõpetaja. Loetelust on näha, et tööülesanded on erinevad ja sellepärast on ka vajadus erinevate teadmiste ja oskuste

järele erinev. Eriti, kui töötajal on oluline olla tööalaselt kvalifitseeritud ja pädev (Illeris, 2006). Autor järeldab, et lapsehoidja ameti tööülesannetest ja vastutusaladest tulenevalt vajab ta koolituselt väga mitmekülgset väljaõpet.

Täiskasvanud on valmis töökoha leidmise ja töö säilitamise nimel ette võtma erinevaid samme (Illeris, 2006) ning enamus osalejaid liitub programmidega, kuna nad on selleks suuremal või vähemal määral sunnitud, mitte sisemise soovi või huvi tõttu (Daehlen & Ure, 2009). Ka antud uurimuses ilmnes, et intervjuueeritavad läksid koolitusele pigem välisel suunamisel. Ise läksid koolitusele kaks uuritavat, kes olid muutnud elukohta ehk õppima asumise ajendiks oli elukoha muutus. Aslanian ja Bricell'i (1980, viidatud Jarvis, 1998 j) avastasid, et inimestel on kalduvus taas asuda õppima elukriiside ajal, kus 83 % täiskasvanute koolitusel osalejast mainis õppimise alustamist motiveeriva faktorina elumuutust, eelkõige ametimuutust. Uurimuses selgub, et neli töötajat saadeti koolitusele tööandja poolt ehk tekkis koolitusvajadus töö säilitamiseks või saamiseks. Töötuna registreeritud saadeti lapsehoidjakoolitusele kaks, kes olid ise avaldanud soovi lapsehoidja kutse omandamiseks. Vastajatest pooled olid õppimise ajal lapsehoidjatööga seotud ja nende soov ja eesmärk koolitus läbida oli tööga seotud.

Õpitu ülekandmist töösse mõjutavad õppija oskused, töökeskkond, õppija omadused ja motivatsioon (Holton, 1996; Kirkpartick, 1996). Motivatsiooni näitavad aga töötaja soov, valmisolek ja omadused. Käesolevas töös kirjeldasid uuritavad lapsehoidjale olulisi omadusi ja oskusi: laste meeldimine, energilisus, nimede tundmine, rahulik ja rõõmus olek, oluline osata kasvatustööd, hea suhtlemisoskus, kannatlikkus ja toeks olemise osakus. Loetelu näitab, et lapsehoidja amet on mitmekülgne ja vajab ka mitmekülgset väljaõpet.

Jarvise (1998) uuring näitab keskmist täiskasvanud õppijat, keda iseloomustatakse järgmiselt: domineerivalt alla 45 aastane ja õppima sunnib minema teda elumuutus. Käesolevas uurimuses olid vastajate vanusteks 21, 26, 27, 29, 31, 42, 44, 49 aastat, haridustase oli vastajatel keskharidusest kõrghariduseni, millest viiel vastajal oli kesk-eri kutseharidus. Uuringud näitavad (Roosalu, 2010), et kõrgema haridustasemega töötavad inimesed osalevad jätkuõppes tõenäolisemalt, kui need, kelle haridustase on madalam. Lapsehoidja ameti eripärast tulenevalt on enamasti töötajateks naised, kes on õppimises pigem sotsiaalse suunitlusega (Illeris, 2006) ning vajadus haridusele tuleneb töövajadusest. Sellest tulenevalt on täiskasvanuid võimalik motiveerida peamiselt tööga seonduvate faktorite abil (Daehlen & Ure, 2009; Mahmood, 2008). Toetudes Jarvise (1998) keskmise õppija kuvandile teeb autor järelduse, et lapsehoidja koolitusel osaleja on keskmiste omadustega õppija.

Tööstaaž jagunes selles uurimuses järgmiselt: 7 kuud, 1, 2, 3, 3, 4, 4 ja 15 aastat. Lühiajaline staaž tuleneb sellest, et lapsehoiuteenus on Eestis koolitatud lapsehoidjatega alles 2007 aastast, kui lõpetas esimene Equali pilootprojekt „Lapsed hoitud, emad tööil“. Projektis osales 30 inimest, kes läbisid Tartus esimese lapsehoidjate koolituse ja sooritasid kutseeksami. Selles osales ka autor ise.

4.3. Ettevõtte mõju õppimisele

Kolmandas osas kirjeldab autor ettevõtte mõjust õppimisele, läbi õppijate hinnangu kollektiivi ja juhtkonna suhtumisele õppimisse ja õpitu rakendamisse.

Elukestev õpe võib olla tööandja jaoks üks majandusliku kasu ja investeringute vorme. Töötajad pakuvad ettevõttele oma uuenenud oskusi ja teadmisi, paremat töökeskkonda, mille tulemusena paraneb ettevõtte konkurentsivõime (Daehlen & Ure, 2009).

Organisatsioonid eeldavad, et töötajad tegelevad enesetäiendamise, õppimise ja arendamisega pidevalt paljudes valdkondades, mõjutades sellega ettevõtte arengut (Short, 2009). Suurbritannias läbiviidud uurimus näitas aga vastupidist, õppijate koolitamine ei too kaasa muutusi ettevõttes (Volov, 2008). Käesolev uurimus näitab vajadust mitmekülgseks arenguks õppijate loetelud tööülesannete alusel. Daehleni ja Ure (2009) uurimuses tähendab töötajate koolitamine ettevõttele kulude kokkuhoidu, uusi tööoskusi, paranenud töökliimat, inimeste pühendumust tööle, ning seeläbi töötajate rahulolu ettevõttega.

Koolitusel saadud uute teadmiste ja oskuste ülekandmist töösse mõjutavad õppija motivatsioon, omadused, oskused (Holton, 1996) ning õppija konkreetsed ülesanded töökeskkonnas. Sageli leiame inimesi, kes on koolituselt saanud suurepärase väljaõppe ja neil on soov õpitut kasutada, kuid puudub võimalus rakendamiseks. Käesolev uurimus näitab, et õppijatel on soov õpitut üle kanda, kuid peale koolitust töökeskkonnas seda enam ei osata. Autor näeb puudusena teoreetilise ja praktilise vähest seostamist koolitusel, ning järeldab, et oskuse kasutada õpitut oma töös saab õppija praktiliselt koolituselt. Ahl (2006) toob oma uurimuses välja, et just õpitu praktiseerimise võimalusel ja motivatsiooni olemasolul tekivad õppijal eesmärgid koolituseks. Inimene, kes tuleb koolituselt teadmise, kuidas kasutada praktikas oma uusi õpitud teadmisi ja oskusi, soovivad kanda selle üle ka oma töösse (Illeris, 2006).

Antud uurimuses küsiti, mis motiveerib töötama lapsehoidjana ning vastuseks olid nii ettevõttega seotud sotsiaalsed kui keskkondlikud motivatsiooni tekitajad, mis tulenesid sisemisest rahulolust tööga. Kõik vastajad olid väga motiveeritud töötama erialal, väites et nad on selle kutse ise valinud ja sellega rahul. Tannenbaum (et.al. 1991) tõi välja oma

uurimuses, et pühendunumad ja positiivse suhtumisega töötajad väärtustavad koolitust kõrgemalt ja on rohkem motiveeritud õppima, et saada uusi teadmisi.

Mitmed motivatsiooni ja täiskasvanuõpet käsitlevad teooriad väidavad, et indiviidil on kaasasündinud motivatsioon õppida ja jõuavad järeldusele, et motivatsiooniprobleemid tulenevad mitmetest loomusest ja oludest tulenevatest ja struktuurilistest takistustest (Ahl, 2006). Houle (1979, viidatud Jarvis, 1998 j) teeb peamise järelduse, et õppima asumiseks on pigem palju erinevaid motiive kui üksainus. See kajastub ka antud uurimuses, kus motivaatorid jagunevad kaheks: sotsiaalne keskkond (laps, lapsevanem, kolleegid, juhtkond) ja ettevõttest ning tööst tulenevad eripärad (paindlikkus, arvestamine, õus viibimine, vaba nädalavahetus, head ruumid, hea söök). Madala kvalifikatsiooniga õppijaid motiveerivad keskmiselt enam välised stiimulid: tööga seonduvad, rahalised ning sotsiaalsed põhjused (Illeris, 2005, 2006). Sellest tulenevalt järeldab autor, et õppijate rahulolu lapsehoidjatööga tuleneb ettevõtte sotsiaalsest ja füüsilisest keskkonnast.

Üldistades teoreetikute seisukohti (Lõhmus, Simson, Vigla, 2002; Türk, 2005) võib väita, et hinnangut koolitusele mõjutab rahulolu ettevõttega ja võimalus praktiseerida õpitut ning hindamise tulemus on vaadeldav mõne aja möödudes õppimisest (Kirkpatrick, 1996). Alles peale uute teadmiste rakendamisega seotud tagasilööke õnnestub õppijal need siduda olemasolevate teadmistega. Et koolitustulemused ei jääks vaid saadud teadmiste tasemele, vaid paraneksid ka oskused, on Jarvis (1998) ja Holton (1996) välja toonud olulised tingimused, millega tuleks arvestada: õppijal peab olema soov teadmiste kasutamiseks ning võimalus teadmiste kasutamiseks, et tekiks tagasilöögid. Võttes arvesse ajadistanti koolituse ja antud uuringu vahel järeldab autor, et õppija võimalused kasutada oma uusi teadmisi töös lapsehoidjana tagab rahulolu ettevõttega.

Täna ilma pedagoogilise kõrghariduse või lapsehoidja kutseta lapsehoiuteenust pakkuda ei saa. Leidub aga ka neid, kes arvavad, et nende kogemustepagas võimaldab seda ja võib vastata mitte-õppimisega, jättes potentsiaalses õppimissituatsioonis peituvad õppimisvõimalused üldse kasutamata (Rogers, 2002).

Taani täiskasvanute uurimisprojekt (Illeris, 2005) toob välja, et täiskasvanuõpe ja selle strateegiad ei ole alati sarnase ettekujutusega koolitajate ja õpetaja nägemustes. Õppija soovib saada midagi, mis on talle isiklikult kasulik. Ta kasutab õppimiseks kõiki oma ressursse: teadmised, oskused, kogemused ning võtab täpselt nii suure vastutuse, kui ta soovib (kui see on lubatud). Käesolevas uurimuses tõid õppijad välja ettepanekud ettevõtte parandamiseks, milles sooviti rohkem praktilisi nõuandeid tegevuste ja ürituste läbiviimiseks läbi vastastikuste kogemuste jagamise. Oluliseks peetakse koolitusel kuuldust ettekande tegemist

kaastöötajatele ning töötajate suunamist vajalikele koolitustele. Veel soovisid õppijad ettevõtte tasumist koolituste eest või ettevõtte siseste koolituste korraldamist juhendamaks tegevusi lapsehoius. Uurimustöö autor näeb töötajate hinnangul koolituste olulisust ning teeb järelduse, et lapsehoidja soovib osaleda tööks otseselt vajaminevatel koolitustel, mille eest tasub ettevõtte.

Uurimistöö tulemustest, seoses varasemate uurimustega toob autor välja olulisemad järeldused:

- lapsehoidja koolitustel õige sihtgrupi moodustamine tagab õppijate parema hinnangu;
- õppija hindab lapsehoidja koolituse õppekava praktilisust ja võimalust rakendada õpitut töökeskkonnas;
- õppija hinnangut lapsehoidja koolitusele mõjutavad tema varasemad teadmised ja oskused lastega tegelemisel ning koolitusprogrammi praktiline käsitlemine;
- lapsehoidja koolituse eesmärgid lähtuvad peamiselt kutseeksami sooritamise vajadusest, õppija soovib aga saada uusi teadmisi ja oskusi oma erialal töötamiseks;
- lapsehoidja ameti tööülesannetest ja vastutusaladest tulenevalt vajab ta koolituselt väga mitmekülgset väljaõpet;
- koolitusel õpitust kasutab lapsehoidja oma töös väikest osa pedagoogika, lapse arengu ja lapse tervise teemadest.
- lapsehoidja koolitusel osalemise põhjusteks on õppija elumuutus, töö saamise või säilitamise vajadus ja huvi antud eriala vastu;
- lapsehoidja koolitusel osaleja vastab keskmiste omadustega õppija kuvandile Jarvise (1998) järgi;
- õppija rahulolu lapsehoidjatööga tuleneb ettevõtte sotsiaalsest ja füüsilisest keskkonnast;
- õppija võimalused kasutada oma uusi teadmisi töös lapsehoidjana tagab rahulolu ettevõttega;
- lapsehoidja vajab oskuseks kasutada õpitut oma töös õpetamist läbi praktiliste tegevuste.
- lapsehoidja soovib osaleda tööks otseselt vajaminevatel koolitustel, mille eest tasub ettevõtte.

4.4. Töö kitsaskohad ja praktiline väärtus

Praktilisus seisneb selles, et tulemused on mitmel põhjusel informatiivne materjal koolitajatele, kellel sageli ei ole kokkupuudet teenusepakkujaga, praktilise tööga ega selle eripäradega. Töö annab ülevaate lapsehoidjana töötavate inimeste eesmärkidest ja vajadustest ja pöörab tähelepanu lapsehoidjatöö tundmaõppimise vajalikkusele. Selleks, et õppijad saaksid koolituselt sobiva väljaõppe ja praktilisi teadmisi, on olulised erinevad tagasiside saamise meetodid nii enne koolituse alustamist kui ka hilisem tagasiside õpitu ülekandmisel töösse (Kirkpatrick, 1996).

Uurimust hinnatakse üldiselt usaldusväärseks, sest intervjueeritud teavitati uurimuse teemast ning eesmärgist, vajadusel oli intervjuerituil võimalus küsida täpsustavaid küsimusi, kõik intervjuud salvestati ja transkribeeriti detailselt. Usaldusväärsuse osas võib kahtluse alla seada, et õppijad ei suuda aasta möödumisel kõike meenutada, mistõttu on koolituse mõju hindamine subjektiivne. Tulemuste usaldusväärsus on piiratud ka valimi suurusega ning uurimistöö mahuga tervikuna.

Töö üheks piiranguks oli andmete kogumise meetodi (intervjuu) ajamahukus, mis seab omakorda piirid valimi suurusele. Kuigi intervjueeritavad lapsehoidjad osalesid neljas erinevas koolituses, oli neid siiski arvuliselt vähe. Piiranguna võiks veel välja tuua, et kuna kõik küsitletud lapsehoidjad õppisid ja töötavad Tartu linnas, siis ei saa me teha üldistusi.

Kuna õppijate koolituste praktilise väärtuse hindamine on oluline, nii õppija, koolitaja kui ettevõtte seisukohalt, oleks edaspidi huvitav võrrelda kõigi kolme hinnangu tulemusi, või laiendada valimit erinevate linnadele-maapiirkondadele. Kuna Kirkpatricku (1976, viidatud Clark, s.a. j) koolituse hindamise mudel näeb ette ka kohest vahetult peale koolitust hindamist, siis võiks küsitleda õppijaid enne ja pärast koolitust ning uuesti mõne aja möödudes, et näha, millised erinevused ilmnevad.

Kokkuvõte

Käesoleva uurimistöö eesmärk oli kirjeldada õppijate hinnanguid Tartus toimunud lapsehoidja koolitustele üks aasta pärast koolituse lõppu tehtud väikesemahulise kvalitatiivuurimuse näitel. Probleem seisneb lapsehoidjate kutsekoolituste erinevas tasemes, mis tingib ka töötajate väga erineva taseme.

Uurimistöö empiirilise osa moodustab ühekordne väikesemahuline uuring, milleks tehti intervjuud lapsehoidjate hulgas. Kvalitatiivses uurimuses kasutati andmete analüüsimiseks kvalitatiivset sisuanalüüsi. Töö teoreetilises osas on kirjeldatud koolituse hindamise mudeleid ning varasemaid selleteemalisi uurimusi. Metodoloogia osas on tutvustatud üksikasjalikult uurimuse empiirilise osa kulgu ning lahti on seletatud valimi valik, uurimuse etapid ja tehtud protseduurid. Empiirilises osas on kirjeldatud tulemusi ja analüüsitud neid kolme alateema alusel: õppija üldine hinnang koolitusele, õppija hinnang koolituse praktilisele väärtusele ja ettevõtte mõju õppimisele.

Käesoleva uurimistöö tulemuste põhjal selgus, et õppijate hinnang koolitusele tuleneb peamiselt õppija varasematest teadmistest ja kogemustest. Õppijad, kes olid varem lastega kokku puutunud vähem ja kelle eelnev haridus ei olnud lastega seotud, hindasid koolitust kõrgemalt, põhjendades seda huviga kõige uue vastu. Koolitusel osalejad, kelle haridustase oli kõrgem ja/või kellel oli varasemaid kogemusi lastega tegelemisel, hindasid koolitust madalamalt.

Uuringus osalenud õppijad väljendasid soovi teha rohkem praktilisi ülesandeid ja õppida praktilise õppe kaudu. Koolituse tugevuseks peeti esmaabiõpet, mille sisu käsitleti praktilise väljaõppena, mida õppija saab rakendada oma igapäevatöös lapsehoidjana. Olulise tulemusena võib märkida veel seda, et õppijad väärtustavad õppimisel ja õpitu ülekandmisel ettevõtte toetavat suhtumist ning peavad seda motiveerivaks töötajate arendamisel.

Käesoleva uurimistöö tulemused ei ole üldistatavad, vaid annavad ülevaate konkreetsete uuritavate hinnangutest koolitusele. See uurimistöö võimaldas mõista kvalitatiivse uurimuse keerukust ja ajamahukust ning andis samas võimaluse saada põhjalikum ülevaade uuritavate hinnangutest lapsehoidja koolitustele Tartus.

Võttesõnad: lapsehoid, lapsehoidja koolitus, õpitu ülekandmine, koolituse hindamismudel

Summary

Learners assessments to the *au pairs* speciality training

The aim of this research paper is to describe the assessments of learners to the training of au pairs in Tartu based on a small-scale qualitative study conducted a year after the end of their training session. The main problem is that the quality of the vocational training of au pairs varies, which results in a very uneven qualification of employees.

The empirical part of the research paper consists of a small-scale study for which interviews were conducted with au pairs. In the qualitative study, qualitative content analysis was used for data analysis. The theoretical part of the paper describes the models of training assessment and earlier studies in this field. The methodological part describes in detail the course of the conducting of the empirical part of the study and elaborates on the selection of the sample, the stages of the study and the procedures performed. The empirical part describes the results and analyses them based on three sub-themes: learner's general assessment of the training session, learner's assessment with regard to the concrete value of the training session and the impact of the company on learning.

The results of this research revealed that learners primarily assess training sessions based on their previous knowledge and experience. Learners who had previously had less contact with children and whose previous education was not related to children, assessed the training session higher and explained this with their interest in everything new to them. Those participants whose educational level was higher and/or who had previous experience in dealing with children assessed the training session lower.

The learners who participated in the study expressed their wish to perform more practical tasks and to learn through hands-on instruction. The merit of the training session was given to the first aid course, as it was regarded to be practical instruction, which learners could use in their everyday work as au pairs. Another noteworthy result is the fact that learners value the company's supporting attitude towards learning and practising new knowledge and skills and believe that this would motivate employees in their development.

The results of this research are not generic, but provide an overview of the assessments of actual respondents to the training session. The research provided a chance to understand how complex and time-consuming qualitative studies are and also an opportunity to get a more detailed overview of the assessments of the respondents to the training of au pairs in Tartu.

Keywords: daycare, childcare training, learning transfer, the model for training evaluation

Tänu sõnad

Töö autor tänab kõiki uurimuses osalenud lapsehoidjaid, töö valmimisel abiks olnud kursusekaaslast ja töökaaslast. Suured tänud minu perele, kelle mõistva suhtumise ja paindlikkuse tõttu said minu õpingud võimalikuks.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

.....20.05.2013

Kasutatud kirjandus

- Ahl, H. 2006. *Motivation in Adult education: a problem solver or a euphemism for direction and control?* INT, J. Of lifelong education, vol. 25, No.4 Alin, S., Dainora, G., Milena, Z. (2008). Qualitative research methods: a comparison between focus-group and in-depth interview. [Electronic version]. *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, 17(4).
- Aslanian, C. B.& Brickell, H. M. (1980). Americans in transition: Life changes as reasons of adult learning. Külastatud aadressil
http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_&ERICExtSearch_SearchValue_0=ED195687&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED195687.
- Baldwin, T. T. & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41, 63–105.
- Baldwin, T., Magjuka, R. J. & Loher, B. T. (1991). *The Perils of participation: effects of choice of training on trainee motivation and learning*. Personnel Psychology volume 44, issue 1, pages 51-65.
- Clark, D. (s.a.). *Kirkpatrick's Four-Level Training Evaluation Model*. Külastatud aadressil
<http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/isd/kirkpatrick.html>.
- Daehlen, M.; Ure, O-B. (2009). *Low-skilled adults in formal continuing education: does their motivation differ from other learners?* INT, J. Of lifelong education, vol. 28, No.5.
- Eesti kvalifikatsiooniraamistiku tasemekirjeldused* (s.a.). Külastatud aadressil
<http://www.kutsekoda.ee/et/kutsesysteem/raamistik/tasemed>.
- Ettevõttejuhendajate seminari materjal* (2007). Tartu: Tartu Kutsehariduskeskus.
- Holton, E. F. III (1996). *The Flawed Four-Level Evaluation Model*. Human Resource Development Quarterly; Spring 1996; 7, 1; ABI/INFORM Global pg. 5.

- Holton, E. F. III, & Baldwin, T. T. (2000). Making transfer happen: An action perspective on learning transfer systems. *Advances in Developing Human Resources*, 2 (4), 1–6.
- Illeris, K. (2005). *Adult education as experienced by the learners*. INT, J. Of lifelong education, vol. 22, No.1.
- Illeris, K. (2006). *Lifelong learning and the low-skilled*. INT, J. Of lifelong education, vol. 25, No.1.
- Jarvis, P. (1998). *Täiskasvanuharidus ja pidevõpe*. Teooria ja praktika. Tallinn: kirjastus SE&JS.
- Jõgi, L.; Jääger, T.; Leppänen, R.; Rinne, R.(Koost). (2008). *Eesti ja Soome haridus ning muutused EL-i hariduspoliitikas 1990- 2000*. Tallinn: TLÜ Kirjastus.
- Kirkpatrick, D. (1996). *Great Ideas Revisited. Techniques for Evaluating Training Programs*. Revisiting Kirkpatrick's Four-Level Model. [Electronic version]. *Training and Development*, 50(1).
- Koolituskeskus Reiting lapsehoidja kursus* (s.a.). Külastatud aadressil <http://www.reiting.ee/lapsehoidjate-kursus-koos-juhendatud-praktikaga-10>.
- Kutse andmise kord lapsehoidja kutsele*. Külastatud aadressil <http://sotsiaalkoolitus.ee/17>.
- Kutseharidusstandard*. RT I 2006, 16, 131.
- Kutseõppeasutuse seadus*, 1998. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/108072011009>.
- Laherand, M-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Talinna Ülikool.
- Lapsehoidja ametikirjeldus* (s.a.). Külastatud aadressil www.Rajaleidja.ee/lapsehoidja.

Lapsehoidja kutsestandard (s.a.). Külastatud aadressil

<http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10087135/kirjeldus>.

Lim, D-H.; Morris, M-L. 2007. *Influence of Trainee Characteristics, Instructional Satisfaction, and Organizational Climate on Perceived Learning and Training Transfer*.

Lõhmus, M., Simson, L., Vigla, H. (2002). *Kaasaegne juhtimine ja personali koolitus*.

Tallinn: OÜ Vastus.

Mahmood, S. (2008). *Professional Preparation for older women: a view from New Zealand*. Educational Gerontology.

Mürk, R. (Koost). (2006). *Alternatiivsete väikelastehoiu võimaluste kaardistamine Eestis*.

Tartu: PKI uurimus.

Perekasvatuse Instituut, lapsehoidjate koolitus (s.a.). Külastatud aadressil

<http://www.pki.ee/et/koolitus/Pealkirjata-lehekulg>.

Rogers, A. (2002). *Teaching adults*. Open University Press. United Kingdom.

Smith, E.& Green, A.(s.a.). *How workplace experience while at school affect career*

Pathweis. A national Vocational Education and Training Research and

Evaluation Program Report. Charles Sturt University. Külastatud aadressil

http://www.ncver.edu.au/login_user.html?display=standalone&request_url=%2Fpopups%2Flimit_download.php%3Ffile%3Dresearch%2Fproj%2Fnr4006.doc.

Short, T. (2009). Exploring the vacuum in training evaluation: is this a case of mission impossible?. *Development and Learning in Organizations*, 23(5).

Sotsiaalhoolekande seadus (2007). RT I 2008, 58, 329.

Roosalu, T. 2010. *Kolmekesi elukestvas õppes: õppija, kool ja tööandja*. LifeLong Learning 2010. Külastatud aadressil www.andras.ee.

Tannenbaum, S. I.; Mathieu, J. E.; Salas, E.; Cannon-Bowers, J. A. (1991). *Meeting trainees' expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment, self-efficacy, and motivation*. Journal of Applied Psychology, Vol 76(6), Dec 1991, 759-769.

Tartu linna koduleht, lapsehoiuteenus (s.a.). Külastatud aadressil
http://www.tartu.ee/?lang_id=1&menu_id=8&page_id=3851.

Tartu Rahvapäikooli lapsehoidjakoolitus (s.a.). Külastatud aadressil
<http://www.rahvapäikool.ee/kursus/21/243/66/lapsehoidja-koolitus>.

Tartu Tervishoiu kõrgkool lapsehoidja eriala (s.a.). Külastatud aadressil
<http://www.nooruse.ee/?id=2122&lang=est>.

Tikerpuu, M. (s.a.). *Teooria praktikast*. Õppekava arendus kui tootearendus.
Konverentsimaterjal, 2007. Tartu. Külastatud aadressil
http://www.ekk.edu.ee/vvfiles/1/Mari_Tikerpuu_praktika.ppt#256,1,Teooria praktikast.

Türk, K. (2005). *Inimressursi juhtimine*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Unt, M. (2012). *Noorte töötus Eesti majanduse tõusu- ja languse aastatel*. Tallinn: Tallinna Ülikool.

Volov, D. (s.a). *Kuidas hinnata koolituse tulemusi?* Külastatud aadressil
<http://www.dvsp.ee/uudised.html>.

Lisa 1. Poolstruktureeritud intervjuu küsimused

Esitan Teile küsimusi neljas osas. Esimeses osas palun Teil jutustada oma tööst lapsehoidjana ja asutusest kus Te töötate. Suunan Teid avatud küsimustega ja palun Teil vabalt antud teemal rääkida.

- Palun rääkige, millega ja kellega Te praegu tööl tegelete?
- Kirjeldage oma vastutusel olevaid töökohustusi ja tegevusi hoiurühmas ja ettevõttes.
- Palun kirjeldage, millised on olnud Teie varasemad olulisemad õpingud ja tööd.
- Jutustage, kuidas Te jõudsite lapsehoidja ametini, mis või kes mõjutas ning kuidas saite omale töökoha?

Nüüd esitan küsimused, mis puudutavad koolitust.

- Kuidas Te valisite omale lapsehoidja koolitaja, mis sai määravaks?
- Palun hinnake 5-palli süsteemis rahulolu koolitusega. Palun põhjendage oma hinnangut.
- Kirjeldage koolituselt saadud teadmisi ja oskusi, mida kasutate oma igapäevatöös lapsehoidjana.
- Palun kirjeldage koolituse sisu või teemasid, mida sooviksid võimalusel veel kohaldada oma töösse ja mida praegu rakendada ei saa. Mis takistab? (Annan valdkondade loetelu vajadusel ette)
- Pakkuge mõni soovitus või ettepanek parandamiseks koolitusettevõtte lapsehoidja koolituse programmi.

Kolmas osa küsimusi puudutavad taas lapsehoidjatööd.

- Palun rääkige, mis Teile teie töös meeldib ja mida peate oluliseks antud erialal töötades. Palun põhjendage oma vastuseid.
- Tooge palun näiteid, millist mõju avaldavad Teie igapäevatööle lapsehoidjana kolleegid ja juhtkond ning põhjendage palun.
- Milline näib olevat Teie kolleegide ja juhtkonna hoiak õppimisse ja koolitustel osalemisse? Palun põhjendage oma arvamusi.
- Pakkuge palun mõni ettepanek või soovitus oma ettevõtte juhtkonnale, mis mõjutab õppimist ja õpitu rakendamist igapäevatöös lapsehoidjana.
- Palun jutustage, mis motiveerivad Teid töötama antud erialal ja põhjendage neid.

Lõpetuseks esitan küsimusi Teie enda kohta.

- Palun öelge oma vanus ja kui kaua Te olete töötanud lapsehoidjana?
- Milline on Teie haridustase ja kus Te selle omandasite?
- Millised on Teie eelnevad kokkupuuted kuni 6-aastaste laste hoidmise ja tegelemisega enne lapsehoidja tööd?

Aitäh vastamast!

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina _____Merle Luug_____

(*autori nimi*)

(sünnikuupäev: ____17.10.1976____)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

_____Õppija hinnang lapsehoidja erialakoolitusele_____

(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendajad on _____Mari Karm , Airi Niilo_____

(*juhendaja nimi*)

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus/Tallinnas/Narvas/Pärnus/Viljandis, 20.05.2013 (*kuupäev*)